

Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“INFLUENCIA DE LOS FACTORES ASOCIADOS EN LA CERTIFICACIÓN DE
COMPETENCIAS DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN LA REGIÓN
LAMBAYEQUE. 2017”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTORA EN SALUD PÚBLICA

AUTORA:

MG. VIGO AYASTA ELSA REGINA

ASESOR:

DR. PADILLA BENITES SIXTO ALFREDO

JURADO:

DR. TAMAYO CALDERÓN JOSÉ

DR. MIRAVAL ROJAS EDGAR JESÚS

DR. LOZANO ZANELLY GLENN ALBERTO

**LIMA – PERÚ
2018**

DEDICATORIA

A Freddy, Lucero, Vivian y William por su amor y motivación.

AGRADECIMIENTOS

A Dios porque me permite alcanzar objetivos personales, profesionales y familiares.

A todas aquellas personas que me brindaron su apoyo en el desarrollo de la presente tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	1
I. Planteamiento del Problema	4
1.1 Descripción del problema.....	4
1.2 Formulación del Problema.....	7
1.2.1 Problema General.....	7
1.2.2 Problemas Específicos.....	7
1.3 Justificación e importancia de la investigación	7
1.4 Limitaciones de la investigación	10
1.5 Objetivos.....	10
1.5.1 Objetivo general.....	10
1.5.2 Objetivos específicos.....	10
II. Marco Teórico	11
2.1 Antecedentes.....	11
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	13
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	15
2.2 Marco Conceptual.....	17
2.2.1 Teorías generales para la Certificación Profesional.....	17
2.2.2 Marco teórico de la certificación profesional.	22
2.4. Aspectos de Responsabilidad social y medio ambiental	43

2.5. Marco filosófico	45
III. Método.....	49
3.1 Tipo de investigación.....	49
3.2 Población y muestra.....	50
3.3 Hipótesis.....	52
3.3.1 Hipótesis General.....	52
3.3.2 Hipótesis Estadísticas Operativas.....	52
3.3.3 Estrategia de Prueba de Hipótesis.....	53
3.4 Operacionalización de variables	54
3.5 Instrumentos	54
3.6 Procedimientos	55
3.7 Análisis de datos.....	56
IV. Resultados.....	57
4.1 Contrastación de Hipótesis	57
4.2 Análisis e interpretación	63
4.2.1 Análisis descriptivo.....	63
V. Discusión de los resultados.....	66
5.1 Discusión	66
5.2 Conclusiones.....	70
5.3 Recomendaciones	71
VI. Referencias	73
VII. Anexos.....	82

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Valoración de evidencias según fases de evaluación.....	28
Tabla 2	Marco Normativo de la Certificación Profesional.....	42
Tabla 3	Población en la región Lambayeque, según profesión.....	50
Tabla 4	Muestras calculadas según profesión.....	51
Tabla 5	Operacionalización de variables.....	54
Tabla 6	Valoración del cuestionario.....	55
Tabla 7	Influencia de factores personales según condición de certificación. Lambayeque. 2017.....	58
Tabla 8	Resultado de pruebas estadísticas sobre la influencia de factores personales según condición de certificación. Lambayeque. 2017.....	58
Tabla 9	Influencia de factores laborales según condición de certificación. Lambayeque. 2017.....	59
Tabla 10	Resultado de pruebas estadísticas sobre la influencia de factores laborales según condición de certificación. Lambayeque. 2017.....	59
Tabla 11	Influencia de factores sociales según condición de certificación. Lambayeque. 2017.....	60
Tabla 12	Resultado de pruebas estadísticas sobre la influencia de factores sociales según condición de certificación. Lambayeque. 2017.....	61
Tabla 13	Influencia de factores institucionales según condición de certificación. Lambayeque. 2017.....	62

Tabla 14	Resultado de pruebas estadísticas sobre la influencia de factores institucionales según condición de certificación. Lambayeque. 2017.....	62
Tabla 15	Análisis descriptivo de la percepción de la influencia de los factores personales en la certificación profesional. Lambayeque. 2017.....	63
Tabla 16	Análisis descriptivo de la percepción de la influencia de los factores laborales en la certificación profesional. Lambayeque. 2017.....	63
Tabla 17	Análisis descriptivo de la percepción de la influencia de los factores sociales en certificación profesional. Lambayeque. 2017.....	64
Tabla 18	Análisis descriptivo de la percepción de la influencia de los factores institucionales en certificación profesional. Lambayeque. 2017.....	64

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Representación Gráfica del estudio.....	50
----------	---	----

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia.....	82
Anexo 2	Instrumento para la recolección de información.....	84
Anexo 3	Consentimiento informado.....	86
Anexo 4	Validación del cuestionario: certificación de competencias.....	87
Anexo 5	Análisis de fiabilidad.....	88
Anexo 6	Definición de términos.....	90
Anexo 7	Datos generales de los participantes.....	92
Anexo 8	Cruce entre variable profesión y certificación.....	94
Anexo 9	Cruce entre variable sexo y certificación.....	95
Anexo 10	Cruce variable condición laboral y certificación.....	96
Anexo 11	Respuestas del cuestionario.....	97

RESUMEN

La certificación profesional acredita a las personas con las competencias necesarias para desarrollar funciones profesionales o laborales. Estas surgen con la finalidad de mejorar la calidad en el desempeño de los profesionales en los diferentes ámbitos laborales. En el presente estudio se desarrolla este concepto aplicado a salud y se busca identificar la influencia de los factores asociados en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la región Lambayeque, durante el año 2017. La población bajo estudio estuvo conformada por 1,140 profesionales de la salud, entre los que se incluyen médicos, enfermeras, obstetras, odontólogos, nutricionistas, psicólogos, tecnólogos médicos y trabajadoras sociales. Se trabajó con una muestra de 287 profesionales a los cuales se encuestó con un cuestionario de 30 preguntas válido y confiable. A través de ello, se buscaba corroborar si los factores personales, laborales, sociales e institucionales tienen una alta influencia en la certificación de competencias. Los resultados demostraron que los factores personales, sociales e institucionales son quienes tienen mayor influencia y los factores institucionales tienen una influencia media en la decisión de acceder al proceso de certificación profesional. La identificación de estos alcances da mejores luces respecto a la dirección de políticas ligadas al proceso de certificación profesional.

Palabras Claves: Certificación profesional, competencia, profesional de la salud, factores asociados.

ABSTRACT

Professional certification accredits people with the necessary skills to develop professional or work functions. These arise in order to improve the quality of the performance of professionals in different work environments. This study develops this concept applied to health and seeks to identify the influence of the associated factors in the certification of competencies of health professionals in the Lambayeque region, during the year 2017. The population under study consisted of 1,140 health professionals, including doctors, nurses, obstetricians, dentists, nutritionists, psychologists, medical technologists and social workers. We worked with a sample of 287 professionals who were surveyed with a questionnaire of 30 valid and reliable questions. Through this, it was sought to corroborate if the personal, labor, social and institutional factors have a high influence in the certification of competences. The results showed that the personal, social and institutional factors are the ones that have the most influence and the institutional factors have an average influence on the decision to access the professional certification process. The identification of these scopes gives better insights regarding the direction of policies linked to the professional certification process.

Key words: Professional certification, competence, health professional, associated factors.

RESUMO

La certificación profesional acreditou as persoas com as competencias necesarias para desarrollar funciones profesionales o laborales. Estas foram criadas com a finalidade de melhorar a qualidade no desempenho das profissões nas diferentes áreas laborais. No presente estudo desenvolveu-se um conceito de saúde e pesquisa baseado na influência dos factores asociados na certificación de competencias dos profissionais da saúde na região de Lambayeque, durante o ano de 2017. A residência está localizada a 1,140 km. profesionales de la salud, entre os que se incluem médicos, enfermeras, obstetras, odontólogos, nutricionistas, psicólogos, tecnólogos e trabajadoras sociales. Se você tem uma história de 287 profesionales, você pode se inscrever com um cuestionario de 30 perguntas úteis e confiáveis. A través de ello, se buscaba corroborar e os factores personales, laborales, sociales and institucionales tienen una alta influencia en la certificación de competencias. Os resultados demonstram que os factores pessoais, sociais e institucionais influenciam a influência dos participantes e determinam a influência da mídia na decisão de aderir ao processo de certificación profesional. A identificação dos dados está incluída na lista dos domínios relacionados com a direção das políticas relativas ao processo de certificación profesional.

Claves Palabras: Certificación profesional, competencia, profesional de la salud, factores asociados.

INTRODUCCIÓN

La tesis doctoral denominada: “Influencia de los factores asociados en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la región Lambayeque, 2017” se sustenta en la Certificación de Competencias Profesionales según lo dispuesto en el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) de acuerdo el Artículo 26 de la Ley General de Educación N°28044, la Ley N° 28740 y la Ley N°30220, Ley Universitaria en la cual se dispuso su reorganización. El SINEACE es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Educación cuya finalidad es garantizar la calidad educativa, rediseñar lineamientos y evaluar el cumplimiento de indicadores que favorezcan a la mejora de la calidad de los procesos educativos, alineados a lo planteado por la UNESCO y lo propuesto para el país como Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La certificación de competencias profesionales constituye el reconocimiento público y temporal que se realiza a los profesionales con título universitario que demuestren un conjunto de competencias adquiridas en su formación profesional. Este reconocimiento es emitido por los Colegios Profesionales como entidades certificadoras autorizadas por el SINEACE. Como resultado del proceso de evaluación, se obtiene la certificación sobre el desempeño profesional según la norma de competencia demostrada, asimismo implica la aplicación de un conjunto de instrumentos y procedimientos estandarizados tomando en cuenta el análisis funcional de las normas de competencia. En el Perú, de acuerdo a la Ley del SINEACE, se establece como obligatorio la certificación de los profesionales de salud, educación y derecho. Sin embargo, existe escasa voluntad por parte de los profesionales de la salud por acceder a la certificación

profesional, por cuanto no se traduce en una exigencia real. En la mayoría de los casos los profesionales acceden a la certificación por iniciativa y voluntad propia.

Los datos estadísticos sobre el número de profesionales certificados por las entidades certificadoras fueron de 3898 en el año 2015, 4953 en el año 2016 y 4098 en el año 2017. El detalle sobre los profesionales certificados en el año 2016 es el siguiente: 3118 enfermeras, 455 odontólogos, 660 obstetras, 52 psicólogos, 35 nutricionistas, 372 químico farmacéuticos, 20 médicos, 74 biólogos y 147 tecnólogos médicos. En el año 2017 fueron 1711 enfermeras, 1983 obstetras, 198 psicólogos, 34 nutricionistas, 36 químico farmacéuticos, 15 médicos, biólogos 21 y 100 tecnólogos médicos (SINEACE, 2017). Comparando el número de afiliados por colegio profesional el que supera los 120,000 colegiados a nivel nacional, se concluye que el número de profesionales certificados no llega ni al 10 % del total de agremiados. Por ello, el trabajo se realizó con el objetivo de identificar la influencia de los factores asociados en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque, 2017, para luego establecer estrategias de intervención a nivel de las entidades certificadoras y normalizadora, con la finalidad de elevar el número de profesionales certificados.

La tesis se ha desarrollado tomando en cuenta el esquema aprobado por la universidad que se describe a continuación:

El planteamiento del problema, objetivos, justificación e importancia, limitaciones y objetivos de la investigación para identificar los factores que influyen en la determinación de acceder a la certificación de competencias profesionales.

El marco teórico centrado en el tema de investigación, los antecedentes, el marco conceptual y aspectos de responsabilidad social y medio ambiental cuyos resultados tienen relación directa con

la salud pública asegurando la calidad en el recurso humano competente para ejercer actividades especializadas.

El método de investigación en el cual se detallan el tipo de investigación, población y muestra, hipótesis, operacionalización de variables, instrumentos, procedimientos y análisis de datos.

Los resultados de la investigación en el cual se describen la contrastación de hipótesis y el análisis e interpretación. Posteriormente la discusión de los resultados sustentados en el marco teórico y los antecedentes relacionados al tema, las conclusiones y las recomendaciones.

Finalmente, las referencias y los anexos que incluyen la documentación indispensable para alcanzar los resultados, plantear conclusiones y proponer recomendaciones.

I. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del problema

Los profesionales de la salud deben ofrecer servicios seguros y confiables demostrando las competencias específicas de acuerdo a las actividades y funciones a desempeñar; siendo la acreditación profesional, mediante la certificación, el proceso que permite el recojo de evidencias, que las personas están dispuestas a cumplir, de acuerdo a las Normas de Competencias establecidas según la profesión y especialidad. (Ruiz, 2006). Por ello, la evaluación del desempeño laboral exige a las empresas tomar como colaboradores a profesionales que se desarrollen en el campo de la formalidad tomando en cuenta la necesidad de ofrecer un producto o servicio acorde a las necesidades y exigencias del mercado. (OECD/CAF/UN ECLAC, 2014). Siendo importante consolidar los aspectos educativos que las instituciones formadoras deberán asumir como reto para fomentar la actualización de planes curriculares tendientes a tomar en cuenta la capacidad cognitiva, el aprendizaje, la ética, el comportamiento conductual, la práctica y el desempeño; estos aspectos, aunados a los enfoques tecnológicos, sociales, políticos y culturales que se encuentran en constante evolución y evaluación lo que permitirá el planteamiento de nuevas propuestas técnico académicas tendientes al planteamiento de nuevas propuesta para optimizar las condiciones de las competencias laborales.

Asimismo, es importante señalar que en el Perú, el proceso de certificación tiene larga data, en el año 2006 se aprobó la Ley 28740 SINEACE (2006), la misma que está relacionada al planteamiento legal que sustenta el Sistema Nacional para la Evaluación, Acreditación de la Calidad Educativa, siendo entre otros aspectos, la certificación profesional como el proceso, claramente definido, y su cumplimiento una exigencia normativa de carácter obligatoria para los profesionales en Salud, Educación y Derecho, siendo optativa en las demás profesiones.

El SINEACE es reconocido como el organismo encargado de ofrecer la información concerniente a la Certificación Profesional. (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2006) y según Mejía y Vargas (2015), con la Ley 28740, el SINEACE fortalece el desarrollo del Modelo de Certificación de Competencias Profesionales y acompaña a los Colegios Profesionales a acreditarse como entidades certificadoras responsables de la evaluación de competencias de los colegiados y el reconocimiento de la Certificación Profesional. Tomando en cuenta el proceso, fueron autorizados ocho colegios como entidades certificadoras, entre los cuales se mencionan al Colegio Profesional de los enfermeros, odontólogos, obstetras, químicos farmacéuticos, médico, nutricionistas, psicólogos y tecnólogos médicos. La vigencia para el funcionamiento como entidades certificadoras es de 5 años el mismo que puede ser renovado inmediatamente después de someterse a una nueva reevaluación técnica y cumplir con los estándares establecidos por el SINEACE.

Los colegios profesionales elaboran el mapa funcional base e identifican y validan las normas de competencia de la profesión identificando el propósito y las funciones; algunos de ellos, tienen normas aprobadas o están en proceso de revisión. En enfermería general se tienen aprobadas cuatro (4) normas de competencias; atención integral, atención de control de crecimiento y desarrollo, inmunizaciones y promoción de la salud; enfermería en neonatología (03) y enfermería en desastres (7). Las normas de competencia para obstetras (4), tecnólogos médicos son : laboratorio clínico (03), tecnólogo de radiología (2), fisioterapia y rehabilitación (4), psicólogo (4), químicos farmacéuticos (05), odontólogos (05), cirujano general (02), médico internista (3), médico ginecobstetra (2), nutricionistas (02) y biólogos (03).

Las entidades certificadoras determinan el número de normas de competencias con la cuales certificarán a los profesionales afiliados a la institución. Así por ejemplo, el profesional de

enfermería certificará sus competencias profesionales cuando demuestre con evidencias de conocimientos, de desempeño y producto que es competente en tres normas de competencia. En el caso de obstetricia está obligado a certificar en dos normas de competencia en forma obligatoria.

Para los profesionales médicos, es importante señalar que el Colegio Médico, tradicionalmente han desarrollado la certificación y recertificación documental; ésta modalidad no está reconocida por la Ley 28740 en la cual se obliga a los profesionales de la salud a la Certificación de las Competencias Profesionales mediante el Proceso de Certificación aprobada por la Ley del SINEACE, la misma que incluye demostrar ser competente en la norma o normas de competencia que el profesional elija certificar, tomando en cuenta la evidencia de conocimiento, desempeño y producto de la norma elegida.

Finalmente, han pasado ocho (08) años desde la implementación de la Certificación de los Profesionales de la Salud existiendo el siguiente número de profesionales certificados. Los datos estadísticos sobre el número de profesionales certificados por las entidades certificadoras fueron de 3898 en el año 2015, 4953 en el año 2016 y 4098 en el año 2017. El detalle sobre los profesionales certificados en el año 2016 es el siguiente: 3118 enfermeras, 455 odontólogos, 660 obstetras, 52 psicólogos, 35 nutricionistas, 372 químico farmacéuticos, 20 médicos, 74 biólogos y 147 tecnólogos médicos. En el año 2017 fueron 1711 enfermeras, 1983 obstetras, 198 psicólogos, 34 nutricionistas, 36 químico farmacéuticos, 15 médicos, biólogos 21 y 100 tecnólogos médicos (SINEACE, 2017). Las cifras representan un porcentaje reducido frente al número de profesionales de salud que laboran en entidades públicas y privadas a nivel nacional y el número de profesionales adscritos en los diferentes Colegios Profesionales. En tal sentido, y tomando en cuenta las evidencias y registros del número de personas certificadas, resulta indispensable identificar los factores por los cuales los profesionales de la salud certifican sus

competencias profesionales, asegurando que los procesos se desarrollen con eficiencia, efectividad, eficacia y responsabilidad social obteniendo como resultado un cuidado seguro y confiable.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General.

¿Cuál es la influencia de los factores asociados en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017?

1.2.2 Problemas Específicos.

- ¿Cuál es la influencia de los factores personales en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017?
- ¿Cuál es la influencia de los factores laborales en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017?
- ¿Cuál es la influencia de los factores sociales en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017?
- ¿Cuál es la influencia de los factores institucionales en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017?

1.3 Justificación e importancia de la investigación

En el análisis sobre los avances en la certificación de competencias de los profesionales, se evidencia que, en el año 2015, 2016 y 2017 a nivel de la Dirección de la Evaluación de Certificación de la Educación Superior Universitaria. DEC-ESU-SINEACE solo se han logrado certificar 12,949 profesionales durante casi una década, siendo obligatorio para el personal de salud. A partir de ello, se precisa que los datos estadísticos sobre la decisión de los profesionales para acceder a la certificación profesional y las escasas investigaciones sobre el estudio de los

factores, son justificación para emprender la investigación siendo relevante porque permitirá identificar y describir, mediante los hallazgos, los factores por los cuales los profesionales certifican o no las competencias profesionales contribuyendo al derecho de los ciudadanos de recibir atención de calidad con profesionales certificados, actualizados y competentes.

Igualmente, el estudio es pertinente puesto que han transcurrido una década desde la promulgación de la ley, evidenciándose que el cumplimiento de las metas de profesionales certificados no es el esperado existiendo niveles muy por debajo de la media institucional, siendo las entidades certificadoras las responsables del proceso de normalización, evaluación y certificación profesional, por consiguiente, el análisis de hallazgos cuantitativos servirán de insumo para la toma de decisiones institucionales encaminadas para la propuesta de mecanismos legales e implementar cambios en las estrategias de gestión de las entidades certificadoras aumentando el número de profesionales certificados y como consecuencia ofreciendo atención de salud de calidad.

La viabilidad de la presente investigación se sustenta en el grupo objetivo con la participación voluntaria de los profesionales de la salud (médicos, enfermeras, psicólogos, químicos, obstetras, tecnólogo médico y nutricionistas) que laboran en instituciones del Ministerio de Salud de la Región Lambayeque. Asimismo, tomando en cuenta el tamaño de la muestra y los criterios de inclusión, la importancia de los resultados será de gran trascendencia para la certificación de competencias profesionales y servirán como datos referenciales para el SINEACE y las entidades certificadoras en el momento de la reestructuración y reformulación de estrategias, procedimientos y acciones. Asimismo, servirá como referencia a las instituciones que trabajan con el Modelo de Competencias sobre los motivos personales, sociales, laborales e institucionales, por los cuales el profesional accede a la evaluación de competencias, proyectando la propuesta de medidas

correctivas tendientes a la reingeniería de los procesos y subprocesos de la certificación en las entidades certificadoras.

Por lo tanto, la importancia del estudio radica en los resultados a corto y mediano plazo que se obtendrán con la aplicación de medidas correctivas en el proceso de certificación con la finalidad de aumentar el número de profesionales certificados en las normas de competencias generales o de especialidad y, consecuentemente traerá consigo el mejoramiento de los niveles de calidad en el cuidado de la salud con profesionales actualizados y competentes. En consecuencia, la responsabilidad social de cada profesional en salud se refleja en la medida de formar parte y comprometerse en el desarrollo de un sistema de salud de carácter inclusivo y de calidad siendo la certificación profesional un factor primordial.

En consecuencia, la investigación aporta al Doctorado en Salud Pública en el abordaje al recurso humano como la unidad de análisis y pieza fundamental para la certificación de competencias profesionales, en función a la caracterización de la decisión de mantenerse actualizado en las normas de competencia; de este modo se garantiza el ejercicio profesional competente, eficaz con compromiso ético y social. Asimismo, se asumirán estratégicamente la implementación de los cambios necesarios al proceso para la certificación profesional, los cuales serán implementados por las entidades responsables quienes deberán flexibilizar aspectos técnicos y administrativos tendientes al aumento del número de profesionales con competencias certificadas laborando en instituciones de salud asegurando el reconocimiento y la rentabilidad social al brindar atención actualizada, oportuna, segura y de calidad los cuales serán coherentes a la modificación de Planes de Estudios sustentados en el cumplimiento de mapas funcionales de los profesionales de las doce (12) carreras de salud reconocidas por el sistema educativo y el sistema de salud a nivel nacional.

1.4 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones previstas para la investigación son el lugar para la aplicación, el tiempo para responder al cuestionario. Para ello, se consideró como estrategia realizar el abordaje en el lugar y hora que el entrevistado proponga de acuerdo con su disponibilidad horaria y no necesariamente en el ambiente laboral. Este aspecto favoreció al entrevistado y el entrevistador al conciliar con un espacio apropiado para responder el cuestionario y absolver las preguntas y dudas necesarias.

Otra limitación para el desarrollo de la investigación fue la escasa información estadística publicada en forma impresa o en forma electrónica sobre los profesionales certificados según edad, sexo, lugar, tiempo de certificación, norma certificadas entre otros datos importantes para el estudio.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general.

Identificar la influencia de los factores asociados en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017.

1.5.2 Objetivos específicos.

- Identificar la influencia de los factores personales en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017.
- Identificar la influencia de los factores laborales en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017.
- Identificar la influencia de los factores sociales en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017.
- Identificar la influencia de los factores institucionales en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017.

II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

Para la construcción del marco conceptual y operacional de la Certificación Profesional, en los años 2000-2004, se realizó el benchmarking institucional e internacional en los países de Canadá, Estados Unidos y Colombia. A nivel nacional se contó con el compromiso de la sociedad civil, los colegios profesionales (enfermería, médico y obstetras) y el apoyo técnico de USAID-PATHFINDER (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2010). La sistematización de las experiencias dio como resultado la Ley de Creación del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) Ley 28740 el 18 de mayo 2006 y el reglamento, aprobado el año 2007 (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2006). El requerimiento social de una reforma para la articulación de lo educativo con lo laboral se desarrollaba como una necesidad para el cambio, con la esperanza de mejorar los servicios y productos, asegurando la calidad en los procesos.

El enfoque planteado provocó diversas interpretaciones en las instituciones de formación (profesional y técnica) y en las empresas; se asumieron parcialmente los compromisos entre el trabajador, la entidad formadora y la empresa para la implementación de la certificación profesional, creándose incertidumbre en relación al constructo descrito en la formulación de la norma (Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria [CONEAU], 2012). A pesar de ello, en el año 2010 se inició la

implementación de la Ley y su Reglamento con el reconocimiento de entidades certificadoras y con la evaluación de la certificación profesional de enfermeros, médicos y obstetras. (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2015)

Entre las variables desatacadas en los referentes internacionales para el desarrollo del sistema de certificación se identifica la certificación y cualificaciones profesionales, la formalización y no formalización del sistema, la interacción entre el sistema educativo y empresa, tanto en el ámbito público como en lo privado. (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2016)

A nivel de países europeos se realiza el detalle descriptivo de la caracterización en Alemania cuya responsabilidad de la certificación de competencias recae en las empresas, reconociendo y certificando la capacitación del trabajador al inicio, durante y final del acompañamiento formativo laboral. En el sistema de certificación de Inglaterra, los responsables de la certificación son empresas privadas que cobran a los centros evaluadores el desarrollo de evaluaciones tomando en cuenta normas funcionales establecidas estatalmente. En España, la certificación se generaliza a los ámbitos formales y no formales del desarrollo de la persona en tal o cual función y ocupación, la cual se desarrolla en forma permanente y continua.

A nivel de los países latinoamericanos, la caracterización se relaciona a los aspectos de formalización y cumplimiento de normas. En el caso de México: la certificación es voluntaria, se emplean Normas Técnica de Competencia Laboral, los certificados tienen validez a nivel nacional e internacional y se autorizan a organismos certificadores independientes para que cumplan funciones de normalización, evaluación y capacitación. (Fraustro Sánchez, 2000), (Organización Internacional del Trabajo [OIT] Chile Valora, 2014) y (Vargas, 2009)

En Chile, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales reconoce el mapa funcional del trabajo asignado al trabajador evaluando su desempeño de acuerdo con los estándares del sistema productivo. Se toma en cuenta que el trabajador alcanza competencias adquiridas durante su desempeño laboral. En el caso de Colombia, el aspirante es evaluado en su desempeño como integrante del contexto laboral y de acuerdo con las Normas de Competencias Laborales establecidas por el sector productivo. Se involucran funciones de competencia tomando en cuenta el nivel básico, intermedio o avanzado.

Existen numerosas investigaciones sobre certificación profesional cuyos hallazgos aportan al cuerpo de conocimiento fortaleciendo el sustento técnico de la certificación de competencias en las personas, contando con antecedentes a nivel nacional e internacional.

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Competencias laborales en médicos ocupacionales: Identificación, aprendizaje y desarrollo. Colombia. 2011. El trabajo identifica doce competencias laborales para la generación de ambientes laborales seguros con aspectos históricos de aprendizaje y el desarrollo de los sentimientos asociados a la obtención de competencias en un grupo de profesionales de la medicina ocupacional tomando en cuenta la dignidad del hombre productivo y su relación con la salud, el trabajo y la enfermedad. (Cerro, 2011)

El proceso de certificación de competencias profesionales del formador ocupacional: un estudio comparado entre España y México, en la Universidad de Valladolid. España. 2012. Según el estudio las diferencias relevantes están en los dispositivos establecidos por cada país debido a su propia normativa, los modelos de la certificación permiten certificar competencias cuando la persona lo decida, los candidatos pueden participar de cursos de capacitación para complementar las competencias y saberes que aprendió durante la trayectoria de vida o durante la vida laboral y

las personas certifican libremente sus competencias sin restricciones e independientemente de las formas como adquirieron las competencias. (Gómez, 2011)

Evaluación por competencias en contextos clínicos dentro de la docencia universitaria en salud. Universidad del Rosario-Argentina. 2012. En la investigación se identifica el cambio en el desempeño clínico de los profesionales de la salud cuya motivación radica en la evaluación por competencias, siendo de suma prioridad que el facilitador académico desarrolle los dominios conceptuales y metodológicos en las distintas estrategias didácticas que contribuya en la evaluación formativa. (Correa & Bautista, 2012)

Gestión del talento humano por competencias una aproximación teórica en el concepto de la nueva universidad Politécnica Andrés Bello. Venezuela. 2012. En la investigación, los docentes son los protagonistas del desarrollo de las competencias personales y profesionales tomando en cuenta el enfoque del Yo en su capacidad integral para reconocer lo conceptual, lo práctico y aprender a ser y convivir en el enfoque ontológico de la complejidad contextual. (Morillo, 2012)

La certificación profesional colombiana como experiencia. 2014. En la investigación se consolida la importancia del trabajo coordinado entre empresa y sistema educativo, entre actores sociales, educadores y empleadores. Tomando en cuenta la implementación de políticas formuladas desde la perspectiva integral de la persona y la empresa propiciando el trabajo articulado e institucionalizado que interconecte el sistema educativo y empresarial cuya responsabilidad recae directamente en el gobierno y funcionarios públicos. (Aburad & Zgaib, 2014)

Evaluación y construcción de un perfil de competencias profesionales en medicina interna. Colombia. 2014. En la investigación se propone que el proceso de evaluación para el perfil de

formación requiere de nuevas metodologías y estrategias de enseñanza aprendizaje en el aula y en el ámbito hospitalario. La formación requiere del aprendizaje con enfoque integral encaminado a obtener las competencias profesionales para el desempeño como médico internista y de subespecialidades, centrándose en el desarrollo de competencias transversales que coadyuven a la obtención de características blandas para el desempeño profesional recomendándose la creación de Centros especializados para el fortalecimiento de la formación docente. (Pinilla & Cárdenas, 2014)

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Conocimientos de las enfermeras (os) sobre el proceso de certificación de competencias profesionales en establecimientos de salud nivel I-MINSA. Lambayeque, Perú. 2012. En el trabajo de investigación se identificó la necesidad de capacitación sobre competencias profesionales que las organizaciones del Nivel I del sector público presentan al obtener que del total de enfermeros encuestados en la mayoría (79%) se obtuvo la calificación de “malo” respecto al nivel de conocimientos sobre el proceso de certificación del profesional de enfermería, lo que corresponde a una nota menor o igual a 11 seguida de la calificación regular con un 18 %. (Alvarez, Vigo, Vallejos, & Gonzales, 2012)

Percepción social sobre la certificación de competencias profesionales de enfermeros y de enfermeros del Colegio de Enfermeros del Perú-Consejo Regional III - Lima Metropolitana. 2014. En el trabajo de investigación se identifica la diferencia significativa de la percepción social entre el personal de enfermería con competencias certificadas frente a los que aún no han obtenido la certificación profesional. Los profesionales no certificados poseen un regular conocimiento, actitudes muy favorables, buenas expectativas hacia la certificación profesional. Los profesionales certificados obtienen excelentes expectativas esperanzados en la oportunidad de asumir

responsabilidades, oportunidades laborales, mejorar la calidad de vida y la trayectoria profesional en un mundo cambiante.

Campo Laboral del desempeño del nutricionista y su relación con la certificación profesional en Lima, Perú. 2015. La investigación identificó que el desempeño laboral del profesional nutricionista tiene relación con el Mapa Funcional validado en el proceso de certificación profesional demostrando que existe coherencia entre ambos ofreciendo la seguridad de en el reconocimiento de las competencias del nutricionista. (Flores, Chimpén, & Palomino, 2015)

Antecedentes laborales y normas de competencia de obstetras certificadas, en el Colegio de Obstetras del Perú. Años 2012-2014. Lima, Perú. 2014. En la investigación se identificaron las características del ejercicio profesional del obstetra asegurando como resultados que existe relación entre la caracterización de los antecedentes laborales del profesional obstetra y la implementación de las normas de competencia profesionales aprobadas según el mapa funcional. Mayoritariamente, las obstetras certificadas superan los 21 años de experiencia laboral y, proceden de universidades públicas. (Fernández, 2015)

Nivel de conocimiento acerca del proceso de Certificación en los Profesionales de Enfermería del Hospital Las Mercedes-MINSA y Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo. Es Salud. Chiclayo. 2015. La investigación hace referencia que el nivel de conocimiento en Certificación Profesional de los enfermeros de una institución pública y otra privada es mayoritariamente bajo (76%), con mayor énfasis en el personal de Es Salud y en el personal con menor experiencia y en condición de contratado. Por lo que, se recomienda identificar los factores intervinientes para implementar planes de capacitación y de difusión del proceso de Certificación Profesional en los hospitales de la referencia. (Pais, Vigo, Gonzales, & Ramirez, 2014)

2.2 Marco Conceptual

2.2.1 Teorías generales para la Certificación Profesional.

2.2.1.1. *La teoría credencialista o de la certificación.*

Sobre esta teoría, Rodríguez, citado por (Mejía & Vargas, 2015) hace referencia la postura de algunos teóricos para quienes los títulos académicos son la “credenciales” que certifican los elementos claves para el desempeño laboral y que se solicitan en el momento de elegir al trabajador como parte del staff de colaboradores de la empresa. Cada individuo representa una unidad de análisis que da sustento a la capacidad que tienen para desarrollar las actividades y funciones que se le asignen apoyando fuertemente en la capacidad productiva de la empresa. Sin embargo, se requiere del apoyo educativo para la adquisición de competencias por el camino formal que cada país implementa, y que no necesariamente tiene relación con la experticia. Esta teoría surge, en gran medida, como objeción a una de las principales críticas realizadas a la Teoría del Capital Humano: la hipótesis de que lo que se aprende en el sistema educativo aumenta directamente la productividad. Para esta teoría, la educación no efectúa ningún aporte a la capacidad productiva del individuo, sino que únicamente pone en evidencia ciertos rasgos apreciados por el sistema productivo, como la inteligencia, la perseverancia o la capacidad de trabajo. Algunos de los empleadores toman al nivel educativo como un indicador de la productividad en el trabajador. Los títulos o las credenciales y los años de estudio son para el empresario la “señal” indicadora de que el candidato al empleo puede ser productivo.

El sistema educativo simplemente actúa como una criba o filtro, etiquetando a las personas según la cantidad de exámenes que han superado con éxito (Mejía & Vargas, 2015). También, afirma que la certificación que se obtiene al término de un ciclo de preparación educativa fomenta gran expectativa en los empleadores, los mismos que relacionan la productividad con el número

de horas académicas y duración de los estudios. En tal sentido, asumiendo los supuestos teóricos de la Teoría del Capital Humano, las personas con mayor preparación y capacitación deben percibir mayores ingresos económicos (Barret & Depinet, 1991). En la certificación profesional, las personas que acceden a la evaluación obtienen la acreditación que es competente en la norma de competencia de acuerdo con la especialidad pero no en todos los grupos y empleadores laborales lo relacionan con el aspecto económico.

2.2.1.2. Teoría de competencias.

La teoría de competencias busca organizar y definir las funciones en el trabajo, las cuales deben estar alineadas a la capacidad cognitiva, experticia y actitud de la persona. Lo que significa evaluar el desempeño laboral tomando en cuenta las normas establecidas no solo en el mapa funcional del profesional, sino también en el mapa funcional de la empresa.

Según, Boyatzis (2008) se pueden identificar las competencias por función especializada, como gerenciales, administrativas, recursos humanos y liderazgo sustentadas en la evaluación organizacional y los resultados descritos en las organizaciones. En tal sentido, las personas deben adquirir las competencias necesarias para el desempeño que le permita lograr la satisfacción como integrante de una organización laboral y de un grupo familiar.

Las competencias se adquieren con formación, capacidad y decisión para trabajarlas. La exposición de las personas debe radicar en la capacidad para demostrar que es competente para desarrollar la función asignada y que conforme pase el tiempo, esté en la capacidad de desarrollar nuevas competencias las mismas que requieren de esfuerzo y aptitud para continuar con el proceso de evaluación.

2.2.1.3. Teoría conductista como base de la competencia laboral.

En la teoría conductista, el trabajador es el centro de atención para cumplir correctamente con las funciones encomendadas, dependerá de su disposición e interés cumplir o no. Esta afirmación está basada en el compromiso social y actitudinal que la persona presenta, contando con la capacitación y el reconocimiento al demostrar competencias según los niveles establecidos en el momento de la integración de la evaluación generalmente asumida por el responsable directo del cumplimiento. Las variables conductuales claramente definidos direccionan el trabajo del responsable de hacer cumplir con lo identificado. Por ello, es importante definir que no se cumplirá con el desarrollo de la competencia laboral, si ésta, no está acompañada con el Yo comprometido encargado de la evaluación de las personas que asumirá el cumplimiento de la competencia laboral.

La competencia tiene relación directa con la motivación, la autoimagen, la autoestima y el enfoque social demostrando el análisis introspectivo para cumplir con los esquemas establecidos sino con las habilidades que demuestren para resolver situaciones de conflictos o toma de decisiones. Por ello, el conductista trabaja optimizando los procesos, desarrollándolos con eficiencia y eficacia; consciente del proceso que tiene, al demostrar que puede desarrollar las competencias laborales.

2.2.1.4. Teoría funcional como base de la competencia laboral.

La teoría del análisis funcional tiene su base en la escuela de pensamiento funcionalista en la sociología, aplicada como filosofía básica del sistema de competencia laboral en Inglaterra (Mertens, 1996). El planteamiento intenta obtener la coherencia entre el sistema educativo y lo que la sociedad requiere para su adecuado funcionamiento (National Council for Vocational Qualifications (NCVQ), 1995). Por ello, en el análisis funcional el parámetro descriptivo no es el

sistema de la empresa circunscrita en procesos y subprocesos internos; abarca el relacionamiento sistemático, ordenado y coherente de lo interno con el entorno, creándose la convergencia en simultáneo entre las fuerzas internas y externas de las variables intervinientes desde adentro hacia afuera y viceversa (Luhmann, 1998). En tal sentido, con el método funcional se compara lo que existe y la posibilidad futura de proyectar la implementación de nuevas actividades y tareas tendientes a reafirmar la observación en perspectiva de lo que puede suceder complementariamente a la implementación de los valores y principios éticos.

Como resultado, la evaluación funcional encaminará la implementación y el funcionamiento de las competencias con el desempeño correcto de procedimientos que tendrán como resultados el análisis de las características funcionales obtenidas en la empresa. La teoría funcional emplea el término mapa funcional, norma de competencia, criterios de desempeño y elementos de competencia los mismos que deben ser evaluados en el proceso para la ejecución y obtención de resultados. Las evaluaciones tomando en cuenta esta teoría, incluye la asociación unitaria de la evaluación de conocimiento y el trabajo práctico, el esquema para el desarrollo del proceso dependerá del nuevo enfoque propuesto para consolidar ambos aspectos. (Mertens, 1996)

Según Hager & Beckett (1995), el desempeño y competencia no son sinónimos; la competencia es el resultado de un desempeño altamente efectivo en el cual se integra la capacidad cognitiva, práctica y la disposición para desarrollar tareas y actividades en un ambiente laboral en el cual se puede establecer niveles de respuesta enmarcados en la experiencia del evaluado, como por ejemplo, el empleado especialista, el generalista y el practicante.

2.2.1.5. Teoría constructivista como base de la competencia laboral.

En la teoría constructivista se adiciona a las relaciones entre las personas y el entorno, las situaciones laborales y de capacitación. Se asegura, que para el desarrollo de la competencia se

requiere de necesidades laborales y motivaciones personales (Schwartz, 1986). Por ello, el protagonista es la persona a quien se le brinda la confianza para que aprenda y desarrolle las competencias para un apropiado y oportuno desenvolvimiento.

Por ese motivo, no es funcional trabajar con planes de capacitación preestablecidos, puesto que en el punto de partida se considera lo que la persona tiene y sobre lo cual se adjuntará conocimientos con fundamentación en conceptos y definiciones y el desarrollo práctico de los mismos. Por ende, será necesario tomar como escenario los centros laborales como el entorno sobre el cual se va a desempeñar al finalizar el proceso formativo. (Hager & Beckett, 1995)

Las personas serán competentes en cuanto se consideren como el eje central del desarrollo de competencias en el esfuerzo autónomo de ejercer directamente la responsabilidad de construir el conocimiento necesario y acreditado.

2.2.1.6. Teoría socio formativa compleja.

Esta teoría se sustenta en lo planteado por la teoría general de sistemas, pero enfocado al aspecto educativo, como conjuntos organizados e integrados entre sí que independientemente de contar con funcionalidad propia, se requiere la fusión para obtener los resultados esperados por una gestión eficiente. En este sistema los elementos principales son tres: el individuo, como sujeto del proceso; el proceso propiamente dicho y el usuario final o beneficiario del servicio o producto resultante, tomando en cuenta la complejidad para la interrelación e interfuncionalidad de los procesos.

Para Tobón (2007) el pensamiento complejo complementa la epistemología sistemática favoreciendo el análisis de la complejidad funcional de las partes y su relación con el todo, abriendo la posibilidad del análisis entre la coherencia, lo planificado, lo desigual, los conflictos, la crisis y el caos. Se pretende articular el sistema educativo con la construcción formativa de las

competencias en el educando integrando los diferentes procesos que forman parte de su convivir en relación con el contexto, originando la motivación para el desarrollo de actividades que fomentan la autorrealización, la interacción social y la vinculación laboral.

2.2.2. Marco teórico de la certificación profesional.

2.2.2.1. *Certificación profesional.*

En las diversas aproximaciones en que algunos autores han empleado para definir la competencia profesional, obtuvieron como resultado conceptos, términos muy variados y heterogéneos que representan la conceptualización del mismo, aunándose la experiencia en los diferentes países, el marco legal, el contexto social, formativo y laboral. Conceptos como cualificación, competencia, acreditación, reconocimiento y certificación forman parte del abanico de términos disponibles para su entendimiento cuando se inicia en el bagaje de definiciones sobre la certificación profesional.

Algunos definen la competencia profesional como el desarrollo de las capacidades estructurales construidas que permiten la actividad-desempeño profesional para la obtención de resultados (CIDEC, 2009). En esta conceptualización, se evidencia la intervención del proceso de educativo para el desarrollo del perfil de los educandos en búsqueda del desempeño óptimo cuando se desenvuelvan profesionalmente en los diferentes ámbitos laborales.

Otros autores como Escambilla (2009) y Maldonado (2014) manifiestan la necesidad de hacer una distinción entre cualificación y competencia; la primera como la adquisición de un conjunto de conocimientos, capacidades, comportamientos y habilidades obtenidos en el sistema educativo y en prospectiva, para trabajar en el ámbito laboral y la segunda, adiciona a la primera la habilidad y la actitud que la persona debe dominar para desempeñar una actividad o una tarea.

La certificación de competencias, empleando la evaluación, despierta hoy un interés creciente en muchos países. Esto puede explicarse por diferentes motivos: voluntad para evaluar la eficacia de unos sistemas de formación costosos, de asignarles objetivos que respondan a las nuevas demandas del mercado de trabajo, de mantener un cierto control como contrapartida de la tendencia a la descentralización y la necesidad de adaptación de las exigencias de la formación permanente. (Bertrand, 2000)

Para la certificación de competencias profesionales es necesario cumplir con un proceso riguroso institucionalizado a nivel educativo y laboral o tomando en cuenta ambos. Adicionalmente la disposición, interés y deseo del individuo para demostrar que es competente en aspectos generales o específicos relacionados al mapa funcional de la profesión general o de acuerdo con la especialidad y se debe contar con entidades certificadoras autorizadas para la evaluación de competencias profesionales. En esencia, se trata de que el colegio profesional, previamente autorizado, a través de sus evaluadores reconozca y valore las competencias profesionales que aceptan y declaran ejercer en virtud de la pertinencia institucional.

La certificación de las competencias profesionales formará parte del sistema funcional en el cual deberán someterse la población activa laboral para asegurar que lo ofrecido, en primer lugar, por el profesional y en segundo por el centro laboral contribuya a desarrollar servicios y productos de calidad (Lopez-Herreiras, 1996). Este aspecto permitirá alcanzar la satisfacción de los usuarios primarios y secundarios beneficiarios del servicio o de los productos, afirmándose que el desempeño de la calidad profesional es medible en su demostración empleando métodos verificables.

En el Perú, tomando en cuenta los Criterios y Estándares para la Certificación (Consejo de Evaluación , Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria

[CONEAU], 2012), se considera que un profesional es competente cuando en un ambiente laboral específico asume retos y toma decisiones para resolver situaciones específicas y en las cuales serán necesarios conocimientos, capacidad técnica y la disposición para cumplir con los aspectos identificados. El profesional demuestra la competencia profesional al término de un plan de estudios formal que es desarrollado en instituciones formales. Para la certificación profesional se realiza el reconocimiento de lo que la persona adquiere formalmente e informalmente y cuyo direccionamiento, busca validar el desempeño tomando en consideración lo que el individuo demuestre tener condiciones para realizar.

La certificación profesional es un conjunto ordenado y coherente de sucesión de pasos que buscan evaluar en el profesional las competencias tanto profesionales como laborales lo que determinará si tiene la habilidad, el conocimiento y la aptitud para desempeñarse como profesional (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2016). El camino para la certificación es avanzar en la construcción de un concepto de competencias que integre la autorrealización, la formación para el tejido social y el ámbito laboral-empresarial, tomando en cuenta pedagógicamente que cada ser humano es un ser de complejidad dinámica e interdependiente, bio-psico-social cultural. (Lopez-Herreiras, 1996). Se busca desarrollar una definición propia y aplicable a la realidad de cada país siendo importante tomar en cuenta lo que el gobierno, la academia y la empresa buscan para mejorar las condiciones de vida en la sociedad, tomando como aliados estratégicos a los egresados, los empleados y los usuarios de los servicios.

En la certificación el concepto de competencias ha influido en la traslación del sentido de competitividad del mundo empresarial al ámbito de la educación, con la filosofía de formar personas competentes para responder al requerimiento del mercado laboral (Tobón, 2007). Por

ello, existe un traslado de la competitividad del mercado a las instituciones sociales y a la educación. Las instituciones de formación deben ofertar profesionales, técnicos o especialistas ocupacionales con capacidad para responder a las expectativas de los empleadores lo que redundará en el éxito empresarial aumentando la producción y la productividad a nivel local, regional, nacional e internacional.

2.2.2.2. Sistema Nacional de Evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa (SINEACE).

Con el SINEACE se otorga el reconocimiento normativo para impulsar la certificación profesional, trabajando para ello, con entidades certificadoras. En el ámbito profesional, los colegios profesionales se constituyen en entidades certificadoras. Las entidades certificadoras deberán cumplir con los requisitos exigidos según norma y reglamentarán las normas específicas para la dependencia, formando evaluadores de competencias, aprobando normas de competencia y gestionando la certificación técnico productivo (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2015). Asimismo, el SINEACE está fortalecido por la Ley N° 28740 y por el Reglamento (2006 y 2007) (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2007); además, elabora, revisa, valida y publica documentos técnicos normativos, guías y directrices que sirven de sustento para el trabajo de las entidades certificadora.

2.2.2.2.1. Mapa funcional y Normas de Competencias.

Un aspecto fundamental para el cumplimiento de la certificación de competencias radica en la formulación del mapa funcional y de normas de competencia. El mapa funcional constituye la partida inicial para la formulación de normas de competencias y las normas de competencias son el resultado descriptivo de las funciones en un mapeo especializado. Cada profesión contará con la descripción estructural del trabajo que realiza, tomando en cuenta el detalle preciso con enfoque

integral de la profesión u oficio. El mapa funcional, se elabora con la participación de expertos en el campo profesional y analizarán los aspectos y funciones claves las mismas que culminarán en el planteamiento de normas de competencias. El planteamiento descriptivo, funcional e integralista es sometido al trabajo técnico de los responsables en el SINEACE para luego someterse a la validación por los usuarios y responsable de ejecutar las funciones y actividades descritas en el mapa funcional. La relevancia del procedimiento radica en validar mediante la triangulación de la información con el empleado, el empleador y por el receptor final del servicio. Al finalizar el proceso se tiene como resultado el mapa funcional y el enunciado de normas de competencias aprobado de acuerdo con las diferentes profesiones u oficios.

Las normas de competencias presentan su propia arquitectura y descripción. De acuerdo con Navío (2005), se describen mediante la unidad y los elementos de competencia. Además, presentan título, elemento de competencia, criterio de desempeño, conocimientos, teorías y rango de aplicación y las evidencias requeridas, las mismas se describen en el detalle siguiente (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2015):

- Título de la Norma: Precisa la denominación del aspecto básico a evaluar con fundamento en guías o normas técnicas estándar.
- Elemento de la Competencia: Determina el desempeño integral de la persona según la Norma de Competencia.
- Criterios desempeño: Determina los aspectos sobre los cuales la persona debe demostrar competencia profesional.
- Conocimientos y teorías: Describe los documentos sobre los cuales realizaran la revisión conceptual el que proporcionará insumos para demostrar que es competente.

- Rango de aplicación: Son lugares, instrumentos y ambientes necesarios para la ejecución de la norma.
- Evidencias Requeridas: Se clasifican en el Producto de desempeño y de resultado.

2.2.2.2.2. *Proceso de Certificación.*

La certificación profesional es un proceso ordenado y sistematizado que inicia con la motivación e interés del individuo por demostrar que es competente para desarrollar actividades específicas relacionadas al mapa funcional de la profesión que ejerce. La decisión es libre y voluntaria para la mayoría de las profesiones, a excepción de la carrera de salud, derecho y educación en las cuales la ley del SINEACE plantea la exigencia en su cumplimiento. (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2007)

El interesado realizará un autoanálisis para conocer si cumple con los requisitos para la evaluación de competencias, entre los cuales se menciona la sustentación documental de capacitaciones y acreditaciones de culminación del pregrado y cancelación de tasas previstas por el colegio profesional.

La entidad certificadora será responsable de la difusión sobre la importancia de la certificación profesional como requisito para asegurar que los productos y servicios que se brinden obtengan la excelencia para lograr la satisfacción de los usuarios particulares y empresariales.

De acuerdo con el SINEACE, 2015 para la evaluación de Competencias Profesionales se deben cumplir con principios como el de validez, transparencia, confiabilidad, confidencialidad, pertinencia, vigencia y autenticidad como criterios para valorar las evidencias. Los principios y criterios constituyen la base fundamental que la institución exige al evaluador para asumir el inicio y final del proceso de evaluación de las competencias profesionales. Los aspectos en mención fomentan en el participante el desarrollo del aprendizaje reflexivo, valora la experiencia real y se

asume una cultura de evaluación de competencias (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica [IPEBA], 2012). En cuanto el profesional obtenga mayor conocimiento, experticia y asuma la actitud que corresponda a la competencia que desarrolla, estará dispuesto a superar las evaluaciones pertinentes y demostrará si es o no competente en la norma de competencia que asuma ser evaluado.

Las evidencias se identifican de acuerdo con las normas de competencia, las mismas que son analizadas mediante técnicas e instrumentos. Las evidencias evalúan básicamente el conocimiento, el desempeño y el producto (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2015). La evaluación de conocimiento se realiza mediante preguntas de diferente índole fundamentadas en el “conocer”; la evaluación del desempeño y de producto mediante la demostración práctica sustentada en el “saber hacer” y la disposición para realizar lo especificado en la norma de competencia en la actitud el “saber ser” que la personas demuestra durante el desempeño.

Tabla 1

Valoración de evidencias según fases de evaluación

Etapa	Valoración
1era Etapa	100% de respuestas correctas del instrumento de evaluación
2da. Etapa	100% obtenido de la siguiente manera: 80% como mínimo de respuestas correctas del instrumento. 20% como máximo de valoración del portafolio.

Fuente: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa 2015

El profesional debe demostrar su desempeño de acuerdo con el cumplimiento de las funciones evidenciando las habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes (Zabalza & Beraza, 2007). El sinceramiento de la evaluación radica en realizar las observaciones en el campo de

acción del profesional tomando evidencia y registrando en los instrumentos planificados para la evaluación. El evaluador deberá cumplir con lo descrito en el Plan de Evaluación. La planificación de la evaluación se asumirá para el desarrollo ordenado y sistematizado del proceso facilitando los resultados finales de la evaluación de desempeño y de producto; asumiendo la valoración del resultado como “si cumple” o “no cumple” y finalmente, llegar a la conclusión final que el evaluado “demuestra la competencia” (Consejo de Evaluación , Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria [CONEAU], 2012).

Para el proceso de evaluación de las competencias profesionales por especialidad, los colegios deben elaborar las normas de competencias diferenciales según especialidad (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2015). En esa medida, los procesos cognitivos individuales se construyen diferencialmente y devienen de recurrir a una serie de constructos que discriminan, en uno u otro sentido, el carácter de la certificación de competencias profesionales. Existen elementos intrínsecos y extrínsecos, entre ellos se precisan (Consejo de Evaluación , Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria [CONEAU], 2012):

- Promoción/sensibilización de la certificación de competencias profesionales. La promoción o sensibilización implica la internalización de la información social difundida por los diversos medios y en la variedad de instancias en las que participan los profesionales.
- Conocimientos sobre la certificación de competencias profesionales. La aproximación a los conocimientos explicitados por los profesionales de enfermería implica determinar la dinámica de adquisición de la información transmitida por el ente certificador en la determinación de decisiones sobre el acceso a la certificación profesional. Básicamente, se

orienta a reconocer, el nivel de dominio cognitivo de los profesionales de enfermería sobre la certificación de competencias profesionales.

- Actitudes hacia la certificación de competencias profesionales. La predisposición constituye uno de los componentes fundamentales para entender la percepción social de los profesionales. Consiste en la tendencia a emprender un conjunto de procedimientos para concretar la certificación profesional, es decir, de qué manera las actitudes aportan a la percepción social de dichos procesos.
- Expectativas, percepción personal y social. La certificación de competencias profesionales presupone mayores cualificaciones de los profesionales de la salud; como consecuencia, se espera que esto conduzca a una mayor rentabilidad social. No solo que origine el reconocimiento social de las mejores cualidades profesionales, sino que la certificación debe traducirse en procurar mejores perspectivas de desarrollo y de condiciones de vida.

2.2.2.3. Factores asociados a la certificación profesional.

Los factores asociados son características particulares que al confluir en forma individual o en conjunto influyen o no en la decisión de los profesionales en la certificación de competencia. Entre ellos se mencionan a los factores personales, laborales, sociales e institucionales.

2.2.2.3.1. Factores personales.

Son características relacionadas con la vida de las personas, su estilo y actitud que han influenciado para la decisión de certificar competencias profesionales. El profesional percibe autoeficacia al desempeñarse en un campo profesional acompañado por el bienestar psicológico sobre su relación con el entorno y consigo mismo, ambos forman parte del compromiso de mostrar un nivel de satisfacción para realizar actividades de diferente índole. La satisfacción personal contribuye a la propuesta y logro de metas personales planteadas por el individuo desarrollado a

lo largo de su experiencia profesional, también hace referencia a la actitud positiva hacia la carrera, hacia el entorno, hacia el trabajo, tal como lo afirma Weiner (1986) cuando hace referencia que la autoestima y auto eficiencia mejoran cuando la persona direcciona su quehacer tomando en cuenta retos y objetivos cuyos resultados buscan satisfacer a la persona objetivo del servicio y producto. Entre los factores personales se mencionan a la competencia cognitiva, metas académicas, desarrollo profesional, estatus profesional y actualización de contenidos.

Competencia cognitiva. El conocimiento teórico sobre materias específicas o especializadas empodera al individuo conceptualmente ofreciendo el sustento técnico para aceptar o rechazar la implementación o no de medidas tendientes al mejoramiento de procesos o el planteamiento de cambios en búsqueda de la verdad y la conveniencia operativa. La competencia cognitiva eleva su nivel cuando se organiza un plan de capacitación permanente acorde a las exigencias del mercado y el rigor académico. Las personas deben demostrar si son competentes para realizar determinadas funciones, fundamentaran el nivel y actualización de conocimientos para alcanzar a la certificación profesional.

Metas académicas. Los programas de formación y capacitación son acreditados mediante certificaciones. Las entidades de formación establecen los requisitos y el perfil en los planes de capacitación. Las personas revisan y evalúan los parámetros y límites deseables para alcanzar los requerimientos necesarios para obtener los reconocimientos y la capacidad cognitiva. Los retos académicos dependen de las ambiciones, metas, interés y motivación personal. La certificación profesional constituye un estímulo para el reconocimiento de la capacidad cognitiva y la experiencia especializada.

Desarrollo profesional. Las personas toman la decisión de mejorar su desempeño al sintonizar conocimiento y actuación. Al respecto, Weiner (1986), señala que el desenvolvimiento de las

personas dependerá de las metas planteadas y del grado de estímulos motivacionales descritos. La relación directa surge en la siguiente afirmación, a mayor número de metas, mayor motivación y planteamiento de estrategias para alcanzarlas. Un elemento básico para liderar la decisión de cumplir con lo descrito es la automotivación, acompañada de la motivación familiar, laboral, económica y social. En tal sentido, el desarrollo profesional está vinculado con la motivación, la capacitación, la actualización, el compromiso y la responsabilidad de alcanzar el desarrollo y el crecimiento de la profesión en su relación con los elementos sociales. La certificación profesional es pieza clave para que los profesionales busquen y alcancen el desarrollo profesional.

Estatus profesional. Las personas buscan en forma permanente posicionamiento y estatus profesional para alcanzar el reconocimiento de las personas que le rodean. Según Garbanzo (2007), señala que durante su vida el ser humano tiene definidas determinadas conductas y comportamientos que lo encaminan a fomentar actividades exitosas. El éxito origina en el individuo gran satisfacción y motivación para continuar con funciones personales, familiares y laborales. Como consecuencia, el éxito en las nuevas funciones, la superación de retos y consecución de metas; le ofrece a la persona estatus profesional y visión de futuro para alcanzar un desempeño altamente efectivo con habilidades gerenciales y capacidad de liderazgo. La certificación de competencias profesionales, desde el enfoque del reconocimiento de la capacidad de las personas para realizar funciones con eficiencia, eficacia y efectividad, fomenta en el profesional, el estatus en la profesión base de formación.

Actualización de contenido. Las personas que culminan estudios profesionales o técnicos requieren actualizarse permanentemente para ser competitivos y mantenerse en el puesto de trabajo. La capacitación puede ser in house en el centro laboral o fuera de él. Algunas instituciones invierten en capacitación para sus trabajadores y en otros casos los trabajadores

deberán invertir en capacitación. Los cursos a los cuales acceden con frecuencia son los relacionados con la especialización en el área de desempeño. Difieren entre los de corta y larga duración, entre los de modalidad presencial, semipresencial y no presencial, cursos seminarios, talleres; maestrías y doctorados. Para que las personas se actualicen, requieren motivación personal encaminada a obtener beneficios adicionales como por ejemplo un ascenso, cambio de nivel o reconocimiento laboral y personal. En este sentido, la obtención de la certificación profesional constituye una motivación para perfeccionar y alcanzar nuevos conocimientos.

2.2.2.3.2. Factores laborales

Son características del ambiente laboral que influirán en la decisión de certificar competencias profesionales como los ascensos, incentivos, propuestas laborales, rotación laboral, cultura organizacional, obligatoriedad legal y requisito laboral.

Ascensos. En la cultura organizativa de las instituciones se promueve el ascenso de las personas a cargos directivos con mejoras económicas en sus remuneraciones previo a un proceso de evaluación selectivo. Los empleados buscan acceder a las oportunidades de ascenso usando como referencia lo establecidos como normas, requisito y perfiles en cada institución. Lo que cada persona pueda alcanzar adicionalmente a los aspectos académicos, experiencia profesional entre otros, servirán como insumo para alcanzar ascensos institucionales.

Incentivos. La motivación personal requiere de incentivos de diferente índole, siendo algunos de ellos económicos, reconocimientos sociales o laborales. Los trabajadores reconocen que los incentivos deben logarse como resultados al cumplimiento de metas o al alcanzar los estándares de productividad. Como parte de la cultura organizacional, el personal espera que el empleador desarrolle una política de incentivos.

Propuestas laborales. En el campo laboral, existe la libertad para realizar propuestas laborales por parte de las empresas, o de acceder a ellas por parte de las personas a quienes les asiste el derecho de elegir libremente en mantenerse u optar por una nueva propuesta laboral. Los motivos para acceder a los cambios en puestos laborales son: ascensos, reconocimientos, desarrollo profesional, desarrollo personal, motivos familiares y mejoras económicas. La certificación profesional sirve de motivación personal para acceder a nuevas propuestas laborales en el campo de la especialidad y según la norma de competencia certificada.

Rotación laboral. La certificación profesional permite que la persona demuestre que es competente en el área de su especialidad; para ello, deberá acceder al proceso para certificar normas de competencia general y especializada, demostrando que la persona es competente para desempeñarse en determinadas áreas laborales minimizando el riesgo de asumir la rotación laboral en áreas que no corresponde a su competencia.

Cultura organizacional. En las instituciones existen comportamientos establecidos de acuerdo con costumbre o norma. Indistintamente uno u otro establecen un equilibrio en el funcionamiento y el desenvolvimiento social de las personas y de las empresas. Se convive y fortalece el vínculo persona y empresa con la finalidad de afianzar estrategias y proyectos, direccionándolos hacia metas y objetivos institucionales. La cultura organizacional es única, se le puede denominar “personalidad institucional”. No es adaptable al empleado, pero si al entorno y perspectiva empresarial de la globalización y la competitividad. La certificación profesional formará parte de la cultura organizacional cuando los funcionarios reconozcan las ventajas y beneficios para ofrecer servicios de calidad.

Obligatoriedad legal. Las personas e instituciones cumplen con las normas establecidas por ley. En la actividad pública y privada los requisitos se describen de acuerdo a los perfiles del cargo

o puesto; en ambos casos, los requisitos se plantean de acuerdo a la normatividad laboral y la especialización del puesto. La certificación profesional fue planteada como un acto voluntario para las diferentes profesiones, exceptuándose a los campos de salud, educación y derecho. (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2006)

Requisito laboral. En el perfil de los cargos de instituciones públicas y privadas se establecen los requisitos para acceder a las plazas como especialistas o analistas; algunos de ellos existen por ley, y otros de acuerdo a lo establecido por la institución. La certificación profesional es requisito para ejercer funciones en salud, educación y derecho.

2.2.2.3.3. *Factores sociales*

Son características que consideran las conexiones que se dan entre la persona y la sociedad para la decisión de certificar competencias. Entre ellos se mencionan al entorno empresarial, entorno familiar, contexto socioeconómico, priorización familiar, profesionales certificados, reconocimiento social y planes curriculares.

El entorno empresarial. Las personas asumen los requisitos que se plantea en el perfil del puesto a ocupar y buscan cumplir con las exigencias que el entorno empresarial a nivel de práctica pública o privada, así lo solicite. Las empresas evalúan el requerimiento tomando en cuenta las normas legales del país; sin embargo, demoran en la implementación y esperan la observación de las instituciones fiscalizadoras. En tal sentido, se identifican algunas instituciones que incluyen selectivamente el requisito de profesionales certificados.

El entorno familiar. En el seno de la familia, cada miembro cumple un rol importante y trascendental. Los logros son reconocidos por todos y sirven como motivación permanente. La ambición de superación que posee cada integrante de la familia, le conlleva a programarse medidas

destinadas a la actualización de conocimientos, planteamientos de metas y replanteamiento de nuevos retos. En el entorno de algunas familias, existe la competencia “sana” en la búsqueda del reconocimiento familiar.

El contexto socioeconómico. El desarrollo personal tiene relación directa con las variables sociales y económicas, las cuales generan motivaciones particulares que serán asumidas por el individuo (Rimachi, Cabana, & Rodríguez, 2014). En tal sentido, en algunos casos constituyen barreras para cumplir con los objetivos y metas y en otros, oportunidades para desarrollar la creatividad y medidas estratégicas de toma de decisiones. Al finalizar todo proceso, los actores intervinientes buscan mayoritariamente reconocimientos económicos en forma prioritaria. Por ello, cualquier reto que se asuma contribuirá a mejorar las condiciones sociales y económicas de la persona y grupo familiar.

Priorización familiar. En el ámbito familiar, no solo deben plantearse metas y objetivos, sino también planificar su priorización. Son de prioridad primaria, la satisfacción de las necesidades básicas y prioridad terciaria los aspectos relacionados al desarrollo y superación personal y familiar; éstas últimas se encuentran planificadas, pero no son prioritarias. Este panorama cambia cuando se obtienen recursos adicionales o se identifica que la inversión origina un retorno a corto plazo, por ello, la certificación profesional forma parte del listado de acciones a nivel personal que emprenderán después de atender las actividades principales para la supervivencia familiar.

Profesionales certificados. Las personas cumplen con metas y objetivos por requerimientos personales, incentivos, motivaciones grupales e institucionales o por imitación o tendencia. Contar con profesionales certificados asegura la calidad en los servicios y la satisfacción de los usuarios repercutiendo en el reconocimiento social y económico del profesional. La exigencia institucional

de contar con profesionales certificados repercute como motivación extrínseca para la participación en procesos de certificación.

Reconocimiento social. Las personas buscan alcanzar logros y satisfacción personal y familiar. El reconocimiento social es el resultado a posteriori del emprendimiento de los individuos, este no forma parte de la búsqueda constante ni permanente de los individuos. Se asume como consecuencia “de” o como resultado “de”. El individuo debe reconocer que su demostración de ser competente, para determinadas actividades del mapa funcional de la profesión, se verá reflejado en el reconocimiento social de las personas beneficiarias de sus servicios y productos.

Planes curriculares. El sistema educativo y la formulación de esquemas de trabajo académico durante el proceso de pre y post grado serán propuestos tomando en cuenta las necesidades, repercusión laboral y las características del individuo como objetivo del sistema. En la certificación profesional se validan los planes curriculares de formación para el desempeño funcional de los egresados y la capacidad cognitiva y demostrativa para realizar las actividades que se describen como competencias obtenidas al finalizar los planes de estudios. Para el proceso de la certificación profesional, el candidato deberá retomar los aprendizajes y experiencias obtenidas durante su período de formación, consolidándolo con la experiencia especializada, nuevos conocimientos y la actitud para demostrar lo que conoce, hace y siente. El proceso debe percibirse como fácil, natural y necesario.

2.2.2.3.4. Factores institucionales (entidad certificadora).

Son características estructurales y funcionales de la entidad certificadora y su grado de influencia confiere la decisión para la certificación de competencias profesionales. Los determinantes institucionales, son de gran importancia en estudios sobre factores asociadas de diferente índole y su evaluación servirá para trabajar nuevos planes y esquema de trabajo, partiendo siempre desde

el enfoque organización. Entre ellos se mencionan: Plan para la difusión, la formulación de normas, el número de normas a certificar, los actores institucionales, la programación de evaluaciones, cuota de inscripción, la actualización de normas de competencias y el equipamiento de los centros evaluadores.

Plan para la difusión. La comunicación, en que se enmarca el impacto y los mensajes, los reactivos y speech tienen relación con el objetivo e interés común o no, generando interés por consumirlo. Los planes permiten cumplir con los objetivos, actividades y presupuesto programados. Cuando los planes se formulan tomando en cuenta la problemática y la realidad del proyecto, se logra lo propuesto y el impacto esperado. Los planes son indispensables para aumentar la difusión de proyecto poco conocidos o no muy reconocidos por la sociedad. En la comunicación de los planes se plantean mensajes, reactivos y speech de interés común para consumirlo. Uno de los elementos claves para el desarrollo de la certificación profesional es el desarrollo de plan de difusión por parte de las entidades certificadoras.

Formulación de normas. Las normas de competencia deben presentar el nivel técnico requerido para la formulación y aprobación. El punto inicial de las normas de competencia es el mapa funcional. Se formularán de acuerdo a la profesión o especialidad profesional. La validación de las normas es un procedimiento importante e ineludible como parte del proceso de la certificación profesional.

Normas a certificar. Las personas desarrollan el proceso de autoevaluación en el análisis profesional de las competencias que poseen en relación a los conocimientos, destrezas y actitudes que tiene para diferentes áreas del desempeño profesional. En las entidades certificadoras la generalización y especialización de las competencias de las personas tienen relación directa con el mapa funcional y las normas de competencias desarrolladas según lo descrito en el mismo. La

oferta de las normas de competencia y el acceso a las mismas tienen relación directa con el equipo técnico y la entidad certificadora; sin embargo, también depende del interés del colegiado para acceder a una, dos o más de ellas.

Actores institucionales. Los actores institucionales, son responsables de facilitar y desarrollar las normas, los procesos, los planes de evaluación y el monitoreo de las operaciones descritas (Argüelles, 1996). En las entidades certificadoras las decisiones de gestión están bajo la responsabilidad de los actores institucionales. El perfil del actor institucional en las entidades certificadoras debe guardar relación directa con la competencia para tomar decisiones y desarrollar la normatividad establecida por la Ley del SINEACE y el cumplimiento de la misma por las entidades certificadoras. La evaluación del éxito en la gestión deberá medirse en el número de personas que obtienen la certificación profesional, actualización de documentos de gestión, cumplimiento de la normatividad, actualización del mapa funcional y normas de competencias, aprobación de mapas funcionales especializados, capacidad para la creación de la oferta y la demanda de los procesos en las entidades certificadoras y la obtención de un alto nivel de satisfacción de los usuarios.

Programación de evaluaciones. En el proceso de certificación profesional es clave la evaluación. Para que exista evaluación se requieren de procesos establecidos, responsables de la evaluación y del evaluado. El evaluado establece la disposición para aceptar, desarrollar o modificar la programación de la evaluación tomando en cuenta la disposición en cuestión de horarios y tiempos. La entidad certificadora es la responsable de cumplir con la normatividad y los procesos establecidos para ejecutar la evaluación para la certificación de competencias. El evaluado requiere de la facilidad y flexibilidad para cumplir con la programación de las

evaluaciones, caso contrario está dispuesto a dilatar y postergar el cumplimiento de la certificación de competencias profesionales.

Cuota de inscripción. La certificación profesional es un proceso que se lleva a cabo tomando en cuenta: el trabajo en equipo de colaboradores que reúnen el perfil funcional para su desempeño, recursos materiales y equipos, disposición de áreas, difusión y el apoyo administrativo. Los requerimientos generan necesidad económica para cumplir con lo establecido en el proceso de certificación profesional, por ello en las entidades certificadoras se genera la propuesta de la cuota de inscripción que busca asumir totalmente o parcialmente los detalles descritos. El monto y los detalles de la cuota de inscripción dependerán de la entidad certificadora responsable de la certificación.

Actualización en normas de competencias. Los profesionales que toman la decisión de certificar competencias profesionales serán evaluados en las normas de competencias de acuerdo al mapa funcional general o de especialidad. En el entorno, la oferta de actualización de los conocimientos necesarios para certificar la norma de competencia es escasos y se ofrecen en forma dispersa. Los profesionales evalúan los beneficios a corto y largo plazo de la certificación profesional y toman la decisión de acceder al perfeccionamiento en normas de competencia, la misma que dependerá de las facilidades que las instituciones le brinden para cumplir con la capacitación. De acuerdo a lo descrito, la entidad certificadora debe desarrollar la política de difusión y actualización en las normas de competencias, con la finalidad de apoyar académicamente el reforzamiento y actualización en la norma o normas de competencias profesionales.

Equipamiento de los centros evaluadores. La evaluación del desempeño se puede realizar en el mismo lugar de desempeño del profesional o en centros evaluadores, en ambos casos deberán reunir las condiciones ideales para demostrar la destreza y habilidad del evaluado como parte del

proceso de evaluación de la competencia según la norma de competencia. Los centros evaluadores autorizados con el equipamiento necesario formaran parte de los elementos motivadores para acceder a la demostración de la competencia profesional.

2.2.3. Marco legal de la certificación profesional.

La certificación profesional se desarrolla tomando en cuenta la normatividad y legislación vigente desde el 2003, con la promulgación de la Ley de Educación en la cual se marca las pautas para la elaboración y aprobación de la Ley del SINEACE y aprobación del reglamento, hasta la aprobación de normas de competencias de las profesiones de medicina, enfermería, tecnología médica, quimicofarmacéutico, nutricionistas, biología, odontología, psicología y obstetricia.

El marco legal de la certificación profesional tiene más de una década de vigencia y cumple con la finalidad de favorecer el sustento técnico legal para desarrollar la certificación profesional de los profesionales asegurando la calidad en la generación de los productos y servicios acorde al mapa funcional de cada una de las profesiones.

De acuerdo a la línea del tiempo del SINEACE, se inicia con la Ley 28044 Ley de Educación, en el 2006 la Ley 28740 Ley de creación del SINEACE, en el año 2008 la implementación del SINEACE, en el año 2009 – 2011 el Modelo de Acreditación y Certificación, en el 2014 la Promulgación de la Ley Universitaria, en el 2015 la Política Nacional de Aseguramiento de la Calidad y en el 2016 el Nuevo Modelo de Acreditación y Certificación. A continuación, el detalle de la normatividad que sustenta la certificación profesional.

La normatividad del SINEACE debe responder a la necesidad de evaluar las normas existentes y trabajar las nuevas propuestas tomando en cuenta que las mismas deberán presentar el impacto social necesario para

Tabla 2*Marco normativo de la Certificación Profesional*

Fecha de Publicación	Base Legal	Título de la Norma
28 Julio 2003	Ley 28044	Ley General de Educación
06 Julio 2012	DS N° 011-2012-ED	Reglamento de la Ley 28044. Ley de Educación
19 Mayo 2006	Ley 28740	Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
9 Julio 2007	DS N° 018-2007-ED	Reglamento de la Ley 28740 del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
9 Julio 2014	Ley 30220.	Ley Universitaria
2010	039-2010-SINEACE/P	Normas de Competencias del Cirujano Dentista.
2011	Resolución 007-2011-SINEACE/P	Normas de Competencias del Obstetra
2013	Acuerdo N° 2017-2013-CONEAU.Memorándum N° 183-2013-CONEAU	Normas de Competencias del Médico Ginecoobstetra
3013	Acuerdo N° 220-2013-CONEAU	Normas de Competencias del médico pediatra
2013	Acuerdo N° 216-2013-CONEAU	Normas de Competencias del cirujano general
2013	Acuerdo N° 219-2013-CONEAU	Normas de Competencias del médico internista
05 Diciembre 2013	Resolución Presidencial 130-2013-COSUSINEACE/P	Normas de Competencias del Tecnólogo de laboratorio clínico.
05 Diciembre 2013	Resolución Presidencial 130-2013-COSUSINEACE/P	Normas de Competencias del Radiólogo.
05 Diciembre 2013	Resolución Presidencial 130-2013-COSUSINEACE/P	Normas de Competencias en Terapia Física y Rehabilitación.
13 Marzo 2013	Resolución 021-2013-SINEACE/P	Normas de Competencias del Nutricionista
02 Agosto 2013	Resolución 068-2013-SINEACE/P	Normas de Competencias del Psicólogo
11 Agosto 2016	Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N° 112-2016-SINEACE/CDAH-P	Normas de Competencias de la enfermera general

11 Agosto 2016	Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N° 112-2016-SINEACE/CDAH-P	Normas de Competencias de enfermeras especialista en neonatología.
11 Agosto 2016	Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N° 112-2016-SINEACE/CDAH-P	Normas de Competencias de enfermeras especialista en emergencias y desastres.
21 Octubre 2016	Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N° 158-2016-SINEACE/P	Normas de Competencias del Biólogo.
21 Diciembre 2016	Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N°224 -2016-SINEACE/CDAH-P	Normas de Competencias Del Médico Cirujano.
11 Agosto 2016	Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N° 113-2016-SINEACE/CDAH-P	Normas de Competencias del Químico Farmacéutico.

Fuente: Página Web.sineace.gob.pe

2.4.Aspectos de Responsabilidad social y medio ambiental

Para el investigador, las personas como integrantes de la sociedad deben cumplir con el desarrollo de los principios y prácticas con responsabilidad social y medio ambiental. Se le reconoce:

La existencia en sí mismo y en lo que ya existe. Asumir lo que somos como seres humanos contextualizando nuestra existencia sobre lo que funciona en la naturaleza en aspectos básicos o complejos, son descriptores necesarios para la identificación de nuestros deberes y derechos con nosotros mismos o con lo que ya existe. Nuestro trabajo especializado o no, debe direccionarse con la premisa de que “formamos parte de” y por ello, con nuestros actos se contribuirá al desarrollo y el éxito; el involucramiento individual determina el amor y el respeto hacia lo que somos y de lo que formamos parte.

La convivencia sobre lo que existe en el entorno. La convivencia y la coactuación de las personas se dan en el reconocimiento y la aceptación de los demás, y en el equilibrio de las tareas, responsabilidades y funciones que deben cumplir permanentemente y de forma indistinta en el

tiempo, lugar y condición. Los actos personales deben producir beneficios y mejores condiciones siguiendo la concurrencia se puede afirmar que los actos de los demás deben producir beneficios y mejores condiciones a la persona. La neutralidad origina la indiferencia por lo que les rodea siendo indispensable tomar conciencia de los actos que se emprenden en lo cotidiano a nivel individual o como parte integrante de una empresa.

La capacidad para evaluar los resultados de la convivencia. Si se forma parte de la existencia sobre la cual se direcciona una actuación personal o en conjunto, será de suma importancia evaluar los productos. Como elementos intervinientes se consideran a la persona/s y el entorno; cada uno de ellos, con principios, valores y características. Los beneficiarios de los actos son todos y las implicancias del “retome” para minimizar los daños o maximizar los logros y alcances. En los aspectos sociales, la evaluación debe sumar para replantear estrategias, acciones, planes proyectos y políticas. El inicio se realizará tomando en cuenta la realidad de la naturaleza humana, del entorno, de los resultados de la convivencia, de las consecuencias y las nuevas propuestas para mejorar y lograr el cambio que favorezca a la comprometerse con el compromiso social que serán necesarios desarrollar en cada uno de los actos de índole personal o grupal.

Como consecuencia, el trabajo tiene relación con los siguientes aspectos de responsabilidad social y ambiental.

- Atención de salud de calidad. Los profesionales de la salud asumen la profesión como el conjunto de conocimientos para ser implementados en la satisfacción de las necesidades de las personas con problemas o no de salud. La certificación profesional contribuye con la sociedad proporcionando profesionales competentes para cumplir con las funciones de acuerdo al mapa funcional y las normas de competencia aprobados por los Colegios Profesionales y reconocidos oficialmente por el SINEACE.

- La identificación de los factores por los cuales los profesionales de la salud no acceden a demostrar las competencias permitirá establecer medidas tendientes a mejorar las estrategias comunicacionales y legales que contribuyan a lograr que aumente el número de profesionales competentes, asegurando servicios de calidad. Como resultado, los servicios de calidad minimizan los riesgos durante la atención de las personas y familias con la optimización de los indicadores hospitalarios referente a las estancias hospitalarias, infecciones intrahospitalarias y quejas de pacientes.
- Formación con Calidad Educativa. El sector educativo universitario actualizará el currículo profesional tomando en cuenta las normas de competencias de las diferentes profesiones de la salud aprobadas y validadas por el equipo técnico especializado. Asegurando que el estudiante al egreso de su formación académica responda a las exigencias de la sociedad según lo descrito en el Mapa Funcional de cada profesión. Complementándose con lo que las empresas requieren y solicitan como perfil profesional. Los profesionales competentes emplean en forma óptima el material necesario para la atención minimizando el riesgo de aumentar el costo en la atención y la adquisición de nuevos equipos o mayor número de material por el empleo inadecuado de profesionales que no han demostrado la competencia necesaria para desempeñarse en el área de su competencia.

2.5.Marco filosófico

El marco filosófico de la presente investigación se aplica en el Paradigma Positivista, en la siguiente forma:

Ontológicamente. Para la certificación de las competencias es importante reconocer que las personas, los clientes, los pacientes o los ciudadanos requieren satisfacer sus necesidades, por lo que su nivel de exigencia es mayor al solicitar servicios y productos de calidad. . Las personas

mejoran sus competencias enmarcadas en las capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para desarrollar actividades tendientes a desarrollar las normas de competencias planteadas de acuerdo al mapa funcional de la carrera profesional con la finalidad de ofrecer servicios y productos de calidad. En la actualidad las empresas están implementando los estándares de calidad en la cadena y en el proceso productivo, aunado a la exigencia del desarrollo de competencias por parte del empleado para lograr, en primer lugar, que se encuentre satisfecho en su centro laboral y como consecuencia aumente la productividad favoreciendo la consecución de metas estratégicas e indicadores de producción de las empresas, escuelas, universidades, hospitales u otro tipo de instituciones.

Epistemológicamente. La certificación de competencias está enmarcada en el enfoque de la calidad educativa en sus diferentes formas. Una de ellas, es la que se da a nivel institucional y otra, aquella que se obtiene por el traspase generacional y cultural como parte del proceso de convivencia y forma de vivir de las personas. Para ambos casos y apoyados por la Ley de Educación y el Proyecto de formación profesional mediante la Ley Universitaria se propone trabajar en el desarrollo de Currículo con planes de estudios y sílabos por competencias asegurando como resultado profesionales con la capacidad de conocer sobre las diferentes materias para el sustento teórico conceptual, con capacidad para hacer tomando en cuenta las habilidades y destrezas o el desarrollo de las mismas en un proceso certero de obtener la maestría que el nivel lo requiere y la capacidad para ser, es decir, demostrar la actitud que tiene como persona para comprender el procesos de responder a las exigencias de otras personas como parte integrante de una sociedad del conocimiento, cada vez más exigente.

Axiológicamente. Los profesionales adquieren competencias durante la formación formal (universidades) y no formal (quehacer diario y en interrelación con los demás) logrando

desempeñarse como profesionales competentes en el campo de la profesión en el cual ha obtenido la certificación para desenvolverse como experto. Sin embargo, el documento obtenido al término del proceso de enseñanza aprendizaje en el sistema educativo no es suficiente como para asegurar que el servicio o el trabajo que desarrolla cumplen con los estándares requeridos por la sociedad. El profesional debe asumir que requiere de actualización de contenidos teóricos y prácticos y la especialización para cumplir con las exigencias que el cargo le exige. Para ello, deberá asumir con responsabilidad la certificación profesional siguiendo los requisitos y el perfil para alcanzar la meta de certificarse y recertificarse cada cinco años.

Como también deberá asumir la necesidad de acceder a la evaluación para alcanzar la certificación; para ello, se requiere del interés y la motivación de la persona para mantenerse a la vanguardia con los conocimientos sobre la profesión y la especialidad asumiendo como parte de su responsabilidad social, la actualización de los conocimientos y la obtención de competencias tomando en cuenta el avance tecnológico y asumiendo que para su desempeño requiere el reconocimiento social sobre el aporte que brinda a la profesión pertenecer al grupo de profesionales certificados.

Metodológicamente. Lo que se requiere es la disgregación de la carrera profesional en mapas funcionales identificando funciones claves y actividades como marco referencial para establecer un sistema de evaluación como un proceso válido para evaluar el desempeño profesional, para ello se ha propuesto los aspectos legales requeridos para la implementación y aplicabilidad obligatoria en el ejercicio profesional.

Para acceder al proceso de evaluación de competencias profesionales, el profesional debe reconocer la importancia de obtener el reconocimiento social mediante la certificación profesional, capacitarse en forma permanente, acceder al proceso de evaluación y ejercer como profesional

competente. Lo que se sustenta en el proceso de certificación profesional de la entidad autorizada para la certificación y en los principios de legalidad proporcionados por el SINEACE y la Ley Universitaria con el objetivo de garantizar a la sociedad el ejercicio competente, eficaz y oportuno de los profesionales del país. La masificación de la certificación profesional dependerá de las instituciones que exigirán en los perfiles de puestos profesionales certificados y competentes elevando el nivel de calidad de los servicios y productos que se brindan al usuario.

La exigencia legal para la certificación profesional se formula a partir de la obligatoriedad y exigencia en todas las profesiones de la salud, educación y derecho, sin embargo, su aplicabilidad dependerá de diferentes factores los mismos que se ha analizado en el presente estudio entre los cuales se mencionan a los personales, sociales, institucionales y laborales.

III. Método

3.1 Tipo de investigación

El estudio corresponde a una investigación cuantitativa con tipo de Análisis Bivariante, porque intervienen las variables dependiente e independiente principales del estudio.

El diseño de la Tesis es Observacional Analítica y Comparativa, de corte transversal.

Las características de la investigación son:

- a. Es un Estudio Observacional Analítico: porque el investigador no interviene manipulando al fenómeno; solo observa, analiza y mide las variables en estudio. No puede controlar hay condiciones del diseño.
- b. Es un Estudio Comparativo: porque se compara la Variable Independiente: Factores asociados como son los personales, laborales, sociales e institucionales de los profesionales de la salud, con la Variable Dependiente como es la certificación de las competencias profesionales de la población de estudio.
- c. Es un Estudio Transversal, porque las variables involucradas se miden en una solo ocasión, de acuerdo con el fenómeno estudiado.
- d. Es un Estudio Prospectivo, porque identifica las variables y las estudia en relación a las respuestas, permitiendo analizar los sucesos como consecuencia en la actuación futura del fenómeno investigado.

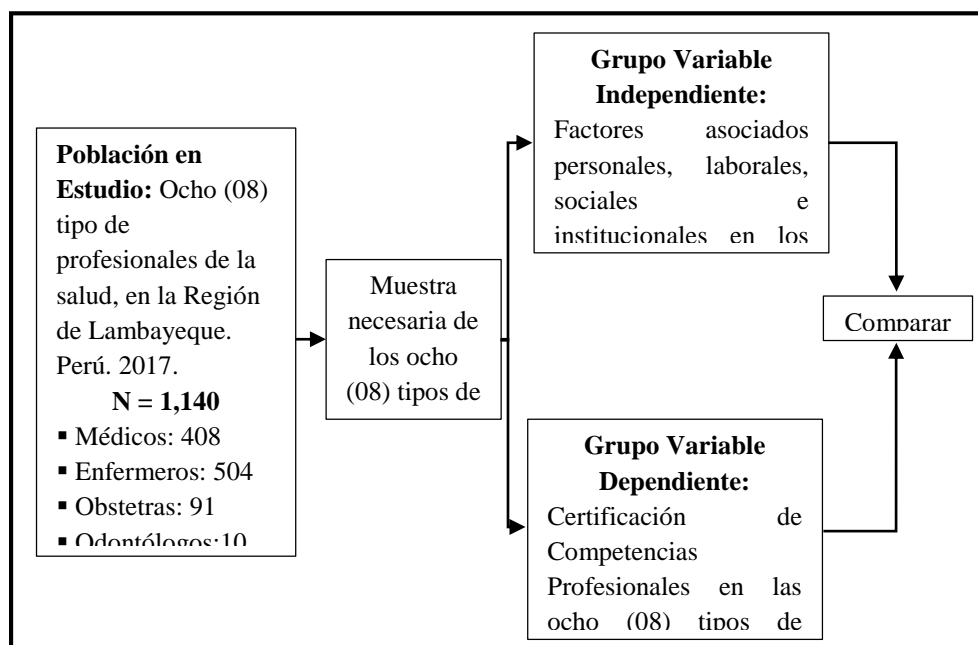


Figura 1. Representación Gráfica del estudio

3.2 Población y muestra

La población es de 1,140 personas y estuvo constituida por los ocho (8) profesionales de las especialidades: enfermería, obstetricia, químicos farmacéuticos, tecnólogos médicos y nutricionista registrados en los colegios profesionales.

Tabla 3

Población en la Región Lambayeque, según profesión.

Profesión	Población
Médico	408
Enfermera	504
Obstetra	91
Odontólogos	10
Nutricionistas	27
Psicólogos	5
Tecnólogos médicos	80
Trabajador social	15
Total	1,140

Fuente: Compendio Estadístico Información de Recursos Humanos del Sector Salud. Perú. 2013.

La muestra estuvo constituida por 287 profesionales de la salud de las carreras enfermería, obstetricia, tecnología médica, químicos farmacéuticos, psicología, trabajador social y nutrición.

El cálculo de la muestra se obtuvo con la fórmula para población finita:

$$n = \frac{N * Z_p^2 * q}{D^2 * (N - 1) + Z_p^2 * q}$$

Dónde: N = Total de la población, P = Proporción esperada, D = 10%, Z = 1.96 al cuadrado, Q= 1-p (0.90)

Tabla 4

Muestra calculada según profesión

Profesión	Población	Muestra
Médico	408	101
Enfermera	504	126
Obstetra	91	24
Odontólogos	10	3
Nutricionistas	27	7
Psicólogos	5	3
Tecnólogos médicos	80	20
Trabajadora social	15	3
TOTAL	1,140	287

Fuente: Elaboración propia.

En los criterios de inclusión, se tomaron en cuenta a todos los profesionales con experiencia profesional, que laboren en establecimientos de salud del nivel II de atención localizados en la Región de Lambayeque y que participaron voluntariamente.

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis General.

Los factores asociados personales, laborales, sociales e institucionales en los profesionales de la salud de la Región Lambayeque. 2017 [No/Si] tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque, 2017.

No = Ho: Las variables no están relacionadas.

Sí = Ha: Las variables sí están relacionadas.

3.3.2 Hipótesis Estadísticas Operativas.

Hipótesis Estadística Operativa (1)

Los Factores Personales, en relación con competencias cognitiva, metas académicas, desarrollo profesional, estatus profesional y actualización de portafolio [No/Sí] tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias de los profesionales de salud en la Región Lambayeque. 2017.

Hipótesis Estadística Operativa (2)

Los Factores Laborales, en relación con ascensos, incentivos, propuestas laborales, rotación laboral, cultura organización, obligatoriedad legal y requisito laboral [No/Si] tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias de los profesionales de salud en la Región Lambayeque. 2017.

Hipótesis Estadística Operativa (3)

Los Factores Sociales en relación con el entorno empresarial, entorno familiar, contexto socioeconómico, priorización familiar, profesionales certificados, reconocimiento social y planes

curriculares [No/Si] tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias de los profesionales de salud en la Región Lambayeque. 2017.

Hipótesis Estadística Operativa (4)

Los Factores Institucionales, entidad certificadora en relación a plan de difusión, formulación de normas, número de normas a certificar, actores institucionales, programación de evaluaciones cuota de inscripción, actualización en normas de competencia, equipamiento de centros evaluadores [No/Si] tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias de los profesionales de salud en la Región Lambayeque. 2017.

3.3.3 Estrategia de Prueba de Hipótesis.

La estrategia consiste en demostrar la validez de la hipótesis general que en detalle permite precisar si los factores asociados personales, laborales, sociales e institucionales tienen alta influencia en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. Para ello, se realizó el análisis, interpretación y discusión de las hipótesis específicas, evaluando las respuestas de los entrevistados para identificar la influencia de los indicadores, personales, laborales, sociales e institucionales en el detalle específico de los sub indicadores y determinar la decisión del profesional de la salud en acceder a las certificación profesional para mejorar las condiciones de calidad del servicio y satisfacción a nivel personal, institucional y del usuario, reflejada en la optimización de los procesos. Las respuestas se evidencian en los resultados obtenidos de las encuestas cuyas respuestas permiten verificar la validez de las hipótesis formuladas.

3.4 Operacionalización de variables

Tabla 5

Operacionalización de variables

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES	ESCALA
Dependiente	Certificación	Si	Nominal
Certificación Profesional		No	
Independiente Factores asociados: personales, laborales, sociales e institucionales	Personales	Competencia cognitiva (4)	Influencia alta: 11-16 Influencia media: 6-10 Influencia baja: 0-5
		Metas académicas	
		Desarrollo profesional	
		Estatus profesional	
	Laborales	Actualización de portafolio	Influencia alta: 11-14 Influencia media: 6-10 Influencia baja: 0-5
		Ascenso	
		Incentivos	
		Propuestas laborales	
		Rotación laboral	
		Cultura organizacional	
	Sociales	Obligatoriedad legal	Influencia alta: 11-14 Influencia media: 6-10 Influencia baja: 0-5
		Requisito laboral	
		Entorno empresarial	
		Entorno familiar	
		Contexto socioeconómico	
		Priorización familiar	
	Institucionales: Entidad certificadora	Profesionales certificados	Influencia alta: 11-16 Influencia media: 6-10 Influencia baja: 0-5
		Reconocimiento social	
		Planes curriculares	
		Plan de Difusión	
Formulación de normas			
Número de normas a certificar			
Actores institucionales			
Programación de evaluaciones			
Cuota de inscripción			
	Actualización en Normas de competencia		
	Equipamiento de centros evaluadores		

3.5 Instrumentos

Como instrumento se empleó un cuestionario, constituido por tres (03) secciones. En la primera, se describen datos demográficos como: edad, sexo, profesión, años de servicio, entidad y condición laboral. La segunda contiene 30 reactivos o criterios alineados con la definición de las

variables estudiadas, los cuales se dividen en Factores personales e Institucionales (8), Factores laborales y sociales (7). (Anexo 2) En base a ello, se han definido puntajes según el calificativo dado por el encuestado. Así, una respuesta de “Muy de acuerdo” se contabiliza con 2 puntos; “De acuerdo”, con 1 punto y “En desacuerdo”, con 0 puntos. La valoración del cuestionario se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 6

Valoración del cuestionario

Factores	N° Reactivos	Valoración
Personales Institucionales	8	Influencia alta: 11-16 Influencia media: 6-10 Influencia baja: 0-5
Laborales Sociales	7	Influencia alta: 11-14 Influencia media: 6-10 Influencia baja: 0-5

El instrumento fue validado por 10 expertos en certificación profesional. Además, fue sometido al control estadístico a través de la Prueba Binomial o V de Aiken seleccionando 30 reactivos de condición “válido” con más de 0.96 (Anexo 4). Para la confiabilidad, se aplicó una Prueba Piloto a 30 profesionales de diferentes carreras de salud y evaluado con la prueba estadística Alfa de Cronbach obteniendo el resultado de 0.802 = Aceptable (Anexo 5).

3.6 Procedimientos

Para el desarrollo de la investigación se implementaron los siguientes procedimientos:

- a. Obtención del permiso institucional correspondiente para la localización de los profesionales de acuerdo al tipo de profesión.
- b. Identificación de los profesionales de acuerdo al cálculo de la muestra.

- c. Selección del lugar para la implementación del cuestionario, el mismo que fue en mutuo acuerdo entre el entrevistado y el entrevistador. No necesariamente se relacionaba con el ambiente de trabajo.
- d. Se obtuvo el consentimiento informado para la participación en la investigación.
- e. Descripción del cuestionario, partes, número de preguntas, libertad en tiempo para responder las preguntas y la disponibilidad para responder dudas y cuestionamientos.
- f. Se mantuvo la motivación para la culminación del cuestionario lográndose respuestas en el 100 % de las preguntas propuestas.

3.7 Análisis de datos

Para el análisis de datos se tomaron en cuenta la situación actual del número de profesionales certificados de acuerdo a las profesiones y la tendencia del mismo para contrastar los resultados en relación a los factores que intervienen en la decisión para acceder al proceso de evaluación de competencias profesionales. Se emplearon tablas, cuadros, pruebas estadísticas y de tendencias y el análisis descriptivo tomando en cuenta los hallazgos de la investigación procesados con el paquete estadístico SPSS Versión 22.

IV. Resultados

4.1 Contrastación de Hipótesis

El profesional de la salud requiere de conocimientos, habilidades y actitud para ofrecer un cuidado de calidad, siendo necesario demostrar ser competente para cumplir con las funciones particulares, generales o especializadas que la profesión tiene establecido cumplir de acuerdo a las normas vigentes. El proceso de la certificación profesional debe alcanzarse cuando el profesional tenga la motivación y la concientización de la importancia de cumplir con las normas de competencias establecidas en el mapa funcional de su carrera. Como en la mayoría de los actos humanos, las personas están rodeadas de factores que motivan a desarrollar determinadas conductas y comportamiento. Los factores pueden ser personales, sociales, laborales e instituciones, entre otros. Para la presente investigación las hipótesis están relacionadas con la evaluación de los factores mencionados. Para ello, se ha realizado el análisis de resultados en base a lo descrito en el acápite de procesamiento de datos. A partir de ello, se puede establecer que los factores personales, laborales, sociales e institucionales sí presentan influencia en el proceso de certificación.

Sin embargo, a través de prueba estadísticas, se comprobó que la relación de solo dos de los factores mencionados resulta significativa. En este sentido, se valida que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que los factores personales y sociales tienen una influencia directa y alta sobre el proceso de certificación en la Región de Lambayeque en los profesionales certificados. Para el grupo de profesionales de la salud no certificados, los resultados indican que estos mantienen una influencia media, pero igualmente significativa.

Hipótesis Estadística Operativa (1)

Los Factores Personales, en relación con competencias cognitiva, metas académicas, desarrollo profesional, estatus profesional y actualización de portafolio [No/Sí] tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias de los profesionales de salud en la Región Lambayeque. 2017.

Tabla 7

Influencia de factores personales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Nivel	¿Está certificado?				Total	
	Sí		No		N°	%
	N°	%	N°	%		
Influencia Baja	1	5,3	50	18,7	51	17,8
Influencia Media	5	26,3	152	56,7	157	54,7
Influencia Alta	13	68,4	66	24,6	79	27,5
Total	19	100	268	100	287	100

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Tabla 8

Resultado de pruebas estadísticas sobre la influencia de factores personales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Prueba	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,151	2	,000
Razón de verosimilitud	15,084	2	,000
Asociación lineal por lineal	13,039	1	,001
N de casos válidos	287		

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Como se muestra en las Tablas 7 y 8, en el 68.4% de los encuestados certificados, los factores personales tuvieron una influencia alta y en el 56.7% de los encuestados no certificados una influencia predominantemente media y estadísticamente significativa (Chi-cuadrado 0,001) al momento de certificarse.

Hipótesis Estadística Operativa (2)

Los Factores Laborales, en relación con ascensos, incentivos, propuestas laborales, rotación laboral, cultura organización, obligatoriedad legal y requisito laboral [No/Si] tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias de los profesionales de salud en la Región Lambayeque. 2017.

Tabla 9

Influencia de factores laborales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Nivel	¿Está certificado?				Total	
	Sí		No		N°	%
	N°	%	N°	%		
Influencia Baja	4	21,1	94	35,1	98	34,1
Influencia Media	8	42,1	126	47,0	134	46,7
Influencia Alta	7	36,8	48	17,9	55	19,2
Total	19	100	268	100	287	100

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Tabla 10

Resultado de pruebas estadísticas sobre la influencia de factores laborales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Prueba	Valor	G1	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,431	2	,109
Razón de verosimilitud	3,926	2	,140
Asociación lineal por lineal	3,760	1	,052
N de casos válidos	287		

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Como se muestra en las Tablas 9 y 10, a partir de los resultados se observa que tanto en los profesionales certificados (42.1%) como en aquellos que aún no lo están (47.0%), los factores laborales tienen una influencia media y no estadísticamente significativa (Chi-cuadrado 0,109). Sin embargo, se observa que estos factores tuvieron una influencia alta para una mayor proporción de encuestados del grupo certificado (36,8%) que en el que no está certificado (17,9%).

Hipótesis Estadística Operativa (3)

Los Factores Sociales en relación con el entorno empresarial, entorno familiar, contexto socioeconómico, priorización familiar, profesionales certificados, reconocimiento social y planes curriculares [No/Si] tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias de los profesionales de salud en la Región Lambayeque. 2017.

Tabla 11

Influencia de factores sociales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Nivel	¿Está certificado?				Total	
	Sí		No		N°	%
	N°	%	N°	%		
Influencia Baja	6	31,6	103	38,4	109	38,0
Influencia Media	5	26,3	120	44,8	125	43,6
Influencia Alta	8	42,1	45	16,8	53	18,5
Total	19	100	268	100	287	100

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Tabla 12

Resultado de pruebas estadísticas sobre la influencia de factores sociales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Prueba	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,764	2	,002
Razón de verosimilitud	6,460	2	,040
Asociación lineal por lineal	3,476	1	,062
N de casos válidos	287		

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Como se muestra en las Tablas 11 y 12, en el 42.1 % de los encuestados certificados, los factores sociales tienen una influencia alta y en el 44.8 % de los encuestados no certificados una influencia media y una relación estadísticamente significativa (Chi-cuadrado 0.002). Sin embargo, esta clase de factores no parece ser totalmente determinante en el grupo de profesionales no certificado, pues tiene una influencia media.

Hipótesis Estadística Operativa (4)

Los Factores Institucionales, entidad certificadora en relación a plan de difusión, formulación de normas, número de normas a certificar, actores institucionales, programación de evaluaciones cuota de inscripción, actualización en normas de competencia, equipamiento de centros evaluadores [No/Si] tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias de los profesionales de salud en la Región Lambayeque. 2017.

Tabla 13

Influencia de factores institucionales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Nivel	¿Está certificado?				Total	
	Sí		No		N°	%
	N°	%	N°	%		
Influencia Baja	1	5,3	31	11,6	32	11,1
Influencia Media	7	36,8	152	56,7	159	55,4
Influencia Alta	11	57,9	85	31,7	96	33,4
Total	19	100	268	100	287	100

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Tabla 14

Resultado de pruebas estadísticas sobre la influencia de factores institucionales según condición de certificación. Lambayeque. 2017

Prueba	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5,532	2	,063
Razón de verosimilitud	5,226	2	,073
Asociación lineal por lineal	4,708	1	,030
N de casos válidos	287		

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Como se muestra en las Tablas 13 y 14, en el 57.9 % de los encuestados certificados, los factores institucionales tuvieron una influencia alta y en el 56.8 % de los encuestados no certificados tuvieron una influencia media y no estadísticamente significativa (Chi-cuadrado 0.63). Al igual que en los factores anteriores, existen divergencias entre el grupo de profesionales certificados y no certificados.

4.2 Análisis e interpretación

4.2.1 Análisis descriptivo.

Tabla 15

Análisis descriptivo de la influencia de los factores personales en la certificación profesional. Lambayeque. 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Influencia Baja	51	17,8
Influencia Media	157	54,7
Influencia Alta	78	27,5
Total	287	100,0

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Como se muestra en la Tabla 15, el 27,5 % de los entrevistados consideran que los factores personales tienen una alta influencia en la decisión de acceder al proceso de certificación profesional, frente al 54,7% que los consideran medianamente influyente.

Tabla 16

Análisis descriptivo de la influencia de los factores laborales en la certificación profesional. Lambayeque. 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Influencia Baja	98	34,1
Influencia Media	134	46,7
Influencia Alta	55	19,2
Total	287	100,0

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Como se muestra en la Tabla 16, con respecto al total, una mayor proporción de profesionales de salud considera que los factores laborales poseen una influencia baja en la certificación profesional que aquellos que consideran que los factores personales poseen ese mismo nivel de importancia.

Tabla 17

Análisis descriptivo de la influencia de los factores sociales en la certificación profesional. Lambayeque. 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Influencia Baja	109	38,0
Influencia Media	125	43,6
Influencia Alta	53	18,5
Total	287	100,0

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Como se muestra en la Tabla 17, el 38% de los entrevistados refieren que los aspectos sociales tienen una influencia baja en el momento de tomar la decisión de acceder a la certificación profesional.

Tabla 18

Análisis descriptivo de la influencia de los factores institucionales en la certificación profesional. Lambayeque. 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Influencia Baja	32	11,1
Influencia Media	159	55,4
Influencia Alta	96	33,4
Total	287	100,0

Fuente: Cuestionario de factores asociados que influyen en la Certificación Profesional.

Como se muestra en la Tabla 18, los factores laborales y sociales son menos determinantes que los factores personales e institucionales al momento de tomar la decisión de certificarse. Una mayor proporción de profesionales (34% y 38%) califica a los dos primeros como factores de influencia baja.

V. **Discusión de los resultados**

5.1 **Discusión**

La certificación de competencias permite identificar lo que el mercado laboral requiere como profesionales (Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria [CONEAU], 2012). De esta manera, motiva a que la fuerza laboral se encuentre en permanente actualización, asegurando que el profesional de salud brinde servicios y productos de calidad. En la presente investigación se evalúan las variables relacionadas a la certificación profesional y los factores intervinientes para acceder a la certificación profesional del personal de los servicios de salud. El campo de la salud constituye un área sensible y cuyo desenvolvimiento depende directamente de la percepción de las personas que reciben el servicio, lo cual permite la calificación de la satisfacción de los pacientes en diferentes niveles.

Las encuestas fueron aplicadas en el departamento de Lambayeque durante el año 2017. La mayoría de los encuestados son mujeres, quienes representan el 62,4%, mientras que los hombres constituyen el 37,6%. Respecto a la profesión, la población encuestada se encuentra conformada por enfermeras y médicos en su mayoría. Respectivamente, estos dos grupos representan el 43,9% y 35,2% del total, contra el 12% referente a los odontólogos, asistentes sociales y psicólogos (estos últimos solo representan el 1% de la muestra). Respecto a su status laboral, la muestra está conformada por profesionales contratados (53,7%) y nombrados (46,3%).

La identificación de estos rasgos resulta vital para caracterizar a la población bajo estudio. Asimismo, en referencia a los años de servicios de los encuestados, los resultados revelan que se trata de un grupo de profesionales de salud que abarca desde los nuevos ingresantes hasta los que poseen mayor antigüedad (alrededor de 30 años de servicio). En promedio, los encuestados poseen 7 años de servicios y tienen una edad promedio de 41 años, que puede fluctuar desde los

25 hasta los 63. Todas las encuestas tomadas resultan válidas para la evaluación. Del total de la muestra, el número de profesionales realmente certificado constituye un valor muy bajo (6,6% del total). Además, a la pregunta de si planean certificarse este año, solo el 25,1% respondió de manera afirmativa, mientras que el 74,9% no planea hacerlo durante el mencionado periodo, corroborando lo que afirmó Zgaib (2014), según quien, el surgimiento del sistema de certificación dependerá del involucramiento de los actores sociales y empleadores. Para ello será necesario institucionalizar el sistema educativo y productivo aunado a una política de certificación que motive y estimule que más profesionales sientan la voluntad propia de alcanzar la certificación profesional.

Los datos recogidos por el cuestionario revelan que, independientemente de su estado de certificación, la población en estudio considera que los factores personales, sociales, laborales e institucionales poseen una influencia media dentro de su decisión de certificación. Asimismo, consideran que los factores laborales y sociales son los menos determinantes al momento de tomar la decisión de certificarse, ya que el 34% y el 38% los califica como factores de influencia baja. Por el contrario, los factores institucionales y personales parecen ser los que se consideran de mayor influencia, ya que más del 70% de la muestra en ambos casos, los encasilla como factores influyentes; es decir, que poseen una influencia alta o media.

El análisis diferenciado entre el grupo certificado y el grupo no certificado revela divergencias importantes. Bajo esta óptica, los resultados arrojan que los factores personales tuvieron una influencia alta sobre el grupo de profesionales de la salud que ya se encuentra certificado. Esta relación es estadísticamente significativa y no responde únicamente al azar, lo cual se valida a través de las pruebas de razón de verosimilitud y asociación lineal, quienes reflejan la relación efectiva entre la variable de tratamiento (certificación) y control (influencia de factores

personales). En este sentido, se esperaría que el proceso de certificación se desarrolle con mayor incidencia en aquellos profesionales que mantengan un conjunto de metas académicas claras y que, además, asocien dicho proceso con la obtención de un mejor estatus y nivel de desarrollo profesional.

Asimismo, se observa que los factores personales tiene una importancia media para el grupo de profesionales de la salud que no está certificado. Este hallazgo se relaciona con lo propuesto por Hager y Beckett (1995), respecto a que las características o competencias tienen un cierto orden o jerarquía: motivación y personalidad se mueven en el nivel de la subconsciencia: autoimagen en relación con el estatus que el profesional desea obtener para el reconocimiento social y laboral. Sin embargo, el proceso de la certificación implica repaso, tiempo y costo, aspectos relevantes a tomar en cuenta previamente a los procesos de certificación.

Respecto a los factores laborales, la evidencia recogida exhibe que estos tuvieron una influencia media en el grupo que ya se encuentra certificado y el que está aún por certificarse. Sin embargo, estos hallazgos no son estadísticamente significativos según las pruebas de razón de verosimilitud y asociación lineal, las cuales reflejan la no asociación entre las referidas variables. Esto se relaciona con el escaso compromiso de las instituciones laborales en la implementación de los términos legales de la certificación profesional, la misma que dependerá de la actitud de gerentes y empresarios sobre la apreciación en el coste y las ventajas de trabajar con empleados certificados. Esto se encuentra en línea con lo planteado por Carrasco (2015), según el cual es de primordial necesidad fomentar en los empleadores la generación de incentivos para que un mayor número de profesionales se motiven para alcanzar la certificación profesional.

Con esto se infiere que muy probablemente, la base de incentivos laborales, así como la posibilidad de rotación laboral o la obligatoriedad del proceso no está siendo lo suficientemente

rígida para promover la certificación entre los profesionales de salud. La causa puede recaer en que, o bien no se encuentran lo suficientemente claros los beneficios o bien no se encuentra un incentivo negativo lo suficientemente perjudicial como para acceder al mencionado proceso. Si el profesional de la salud identifica que su nivel laboral y remunerativo no experimenta una mejora sustancial, difícilmente accederán a someterse a nuevas experiencias evaluativas.

En el caso de los factores sociales, los resultados exhiben que estos tienen una influencia alta en los profesionales que ya se encuentran certificados. Sin embargo, para el caso de los no certificados, este factor no resulta tan determinante, pues tiene una influencia media.

Al igual que con los factores personales, la evidencia recogida respecto a los factores sociales y la certificación profesional expresa que estas poseen una relación estadísticamente significativa. Ello se ratifica a través de las pruebas de razón de verosimilitud y asociación lineal, la cual refleja la asociación entre las referidas variables.

Tomando en cuenta los factores sociales, se afirma que, la decisión de obtener la certificación profesional se fortalece cuando se percibe una mayor validación del proceso desde el entorno familiar, económico, empresarial o social. De la misma manera ocurre si es que este se encuentra dentro de un plan curricular o si el profesional está rodeado de pares certificados.

Para el caso de los factores institucionales, al igual que en los factores anteriores, existen divergencias entre el grupo de profesionales certificado y el no certificado. Dentro del primero, el factor institucional tiene una influencia alta, mientras que en dentro del segundo, este mantiene una influencia media. Sin embargo, las pruebas estadísticas aplicadas expresan que los datos no poseen una relación estadísticamente significativa y que de exhibirse alguna, esta puede asociarse netamente al azar. Ello se ratifica a través de las pruebas de razón de verosimilitud y asociación lineal, la cual refleja la no asociación entre las referidas variables.

Aquí se refleja que, muy probablemente, las medidas institucionales no resultan lo suficientemente atractivas para los profesionales de salud, considerando de importancia la actuación de los actores institucionales, la flexibilidad en la programación de las evaluaciones, el valor monetario de la cuota de inscripción, el equipamiento de centros evaluadores, la programación de cursos de actualización relacionados a las normas de competencia a certificar y el equipamiento del centro evaluador. En tal sentido, los gestores de las entidades certificadoras deberán demostrar la capacidad de gestión para implementar las medidas correctivas para el desarrollo de estrategias, planes y proyectos tendiente a mejorar la motivación y el acceso a los procesos de certificación profesional.

5.2 Conclusiones

- a. Los factores laborales y sociales resultan ser los de menor influencia al momento de tomar la decisión de certificarse. Por el contrario, los factores institucionales y personales son considerados factores influyentes, es decir, que cuentan con una influencia alta o media.
- b. Los factores personales tienen una influencia alta y estadísticamente significativa en el proceso de certificación profesional de los profesionales de la salud. Esto se debe a que se reconoce que la certificación fomenta el logro de metas y la actualización de contenidos, así como el desarrollo y el estatus profesional.
- c. Los factores laborales tienen una influencia media en la certificación de competencias de los profesionales de la salud, sin embargo esta no es estadísticamente significativa. La obligatoriedad como requisito para obtener un contrato laboral es un aspecto importante a tomar en la decisión de certificar competencias profesionales.
- d. Los factores sociales tienen una influencia alta y estadísticamente significativa en el proceso de certificación de competencias de los profesionales de la salud. La priorización de los gastos

familiares y la evaluación de los ingresos económicos son aspectos relevantes para tomar la decisión de participar en el proceso de evaluación.

- e. Los factores institucionales tienen una influencia alta en la certificación de competencias de los profesionales de la salud, sin embargo esta no es estadísticamente significativa. La flexibilidad en la programación de las evaluaciones, el valor monetario de la cuota de inscripción, el equipamiento de centros evaluadores, la programación de cursos de actualización relacionados a las normas de competencia a certificar y el equipamiento del centro evaluador se consideran como factores institucionales relevantes.

5.3 Recomendaciones

- a. Para el SINEACE, evaluar la pertinencia de la normalización de la certificación profesional como la única forma de certificar la calidad educativa; con los resultados y el análisis respectivo, desarrollar la propuesta de transferencia de funciones al Ministerio de Trabajo en la unidad orgánica creada para tal fin. (Debe incluir la certificación de competencias a nivel productivo, técnico y universitario),
- b. Para el SINEACE desarrollar los proyectos tendientes a cumplir con las funciones del mismo, es decir, evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, este último aspecto, relacionándolo al funcionamiento de las instituciones bajo el principio de la calidad y cumplimiento del proceso bajo el enfoque de procesos con insumos de entrada (acreditación) y de salida (certificación) y al compás de la evaluación y autoevaluación institucional en forma permanente.
- c. Mantener la normatividad generada por el SINEACE en relación a la certificación, y continuar con la autorización de entidad certificadora de responsabilidad del colegio profesional u otras instituciones públicas o privadas,.

- d. Las entidades certificadoras autorizadas deberán realizar campañas informativas y de sensibilización al grupo profesional en forma personalizadas abordando el aspecto filosófico y sociológico de la certificación profesional.
- e. A la academia, incluir en los planes curriculares la programación del proceso de certificación para el reconocimiento social de los alumnos y egresados.
- f. A las instituciones de salud, involucrarse en el proceso de certificación profesional solicitando cambio en la generación del mismo, tomando en cuenta la realidad institucional, el perfil general o de especialista, el impacto y responsabilidad social.

VI. Referencias

- Aburad, M., & Zgaib, G. (2014). Surgimiento de sistemas de certificación: la experiencia colombiana. *Congreso internacional: Calidad de la formación y nuevos retos de la certificación de competencias* (pág. 16). Colombia: SINEACE. Recuperado el 2017 de abril de 10, de <http://repositorio.sineace.gob.pe/bitstream/handle/sineace/636/Conferencia%20certificacion%20Colombia%20Zgaib.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Adams, K. (1995-1996). Competency's American origins and the conflicting approaches in use today. *Competency*, 3(2).
- Alvarez, C., Vigo, R., Vallejos, T., & Gonzales, N. (2012). *Estudio descriptivo sobre conocimientos de las enfermeras (os) sobre el proceso de certificación de competencias profesionales en establecimientos de salud Nivel I-MINSA*. Facultad de Enfermería, Lambayeque. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Argüelles, A. (1996). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: Grupo Noriega Editores.
- Barret, G., & Depinet, R. (1991). A reconsideration of testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 1012-1024.
- Barreto, N., & Thais, T. (2015). Perfil del emprendedor rural: propuesta bajo enfoque de competencias. Caso Parroquia Negro Primero (Valencia-Venezuela). *Anales de la Universidad Metropolitana*, 15(2), 85-117. Recuperado el 2017 de 4 de 4, de <https://biblat.unam.mx/es/revista/anales-de-la-universidad-metropolitana/articulo/perfil->

del-emprendedor-rural-propuesta-bajo-enfoque-de-competencias-caso-parroquia-negro-primero-valencia-venezuela

Bertrand, O. (2000). *Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales*.

. Madrid, España: Cooperación Iberoamericana. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001085/108523so.pdf>

Boyatzis, R. (2008). Competences in the 21st century. *Journal of Management Development*, 5-12.

Cabrera, G., Flores, M., & Hernández, E. (2014). Estudio sobre el éxito cualicuantitativo en el Proceso de Certificación Profesional del Colegio Odontológico del Perú. 2014. En SINEACE, *Compendio de exposiciones. Congreso Internacional Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú*. (págs. 245-253). Lima: SINEACE.

Carrasco, V. (2015). Los escenarios posibles de la certificación profesinal en el Perú 2015-2021. En SINEACE, *Compendio de Exposiciones. Congreso Internacional Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú*. (págs. 49-67). Lima: SINEACE.

Casas, M. (2015). Situación del proceso de normalización, evaluación y certificación de las competencias laborales en salud. Análisis comparativo de los mapas funciones de competencias del Ministerio de Salud y de los Colegios Profesionales . En SINEACE, *Compendio de exposiciones. Congreso Internacional: Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú*. (págs. 103-135). Lima, Perú: SINEACE.

Cerro, M. (2011). Competencias laborales en médicos ocupaciones: Identificación, aprendizaje y desarrollo. (U. P. Bolivariana, Ed.) *Informes psicológicos*, 12(2), 77-102. Recuperado el 4

de Abril de 2017, de
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1722/1836>

CIDEC. (2009). *Competencias profesionales. Enfoques y Modelos a debate*. Vasco: San Sebastián.

Recuperado el 12 de 08 de 2017, de
file:///C:/Users/pc/Desktop/Tesis%20Doctorado/Bibliograf%C3%ADa/competencias_profesionales_enfoques_modelos_debate_cidec%20(1).pdf

Consejo de Evaluación , Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria [CONEAU]. (2012). *Compendio Técnico-Normativo. Criterios y Estándares para la Certificación Profesional en el Perú*. Lima, Perú: CONEAU.

Correa, E., & Bautista, J. (2012). La importancia de la evaluación por competencias en contextos clínicos dentro de la docencia universitaria en salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 10(1), 73-82. Recuperado el 2017 de abril de 7, de
<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/7471?show=full>

Escamilla, A. (2009). *Las competencias básicas: Claves y propuestas para su desarrollo en los eventos*. Barcelona: GRAO.

Fernández, S. (2015). Antecedentes laborales y normas de competencia de obstetras certificadas, en el Colegio de Obstetras del Perú. 2012-2014. En SINEACE, *Compendio de Exposiciones. Congreso Internacional: Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú* (págs. 306-321). Lima: SINEACE.

Flores, M., Chimpen, V., & Palomino, N. (2015). Estudio descriptivo sobre Campo Laboral del Desempeño del Nutricionista y su relación con la Certificación Profesional. En SINEACE,

Compendio de Exposiciones. Congreso Internacional: Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú (págs. 261-276). Lima: SINEACE.

Fraustro Sánchez, M. (Enero-Marzo de 2000). CONOCER. Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. *Ingenierías, III(7)*, 52-57. Recuperado el 17 de Abril de 2017, de file:///C:/Users/evigo/Downloads/7_Manuel_Faustro_conocer.pdf:
File:///C:/Users/pc/Downloads/7_Manuel_Frasutro_Conocer.pdf

Garbanzo, G. (2007). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la lacidad de la educación superior pública. *Educación, 31(1)*, 43-63. Recuperado el 22 de Febrero de 2017, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44031103>

Gómez, M. (2011). *Estudio comparativo sobre el proceso de certificación de competencias profesionales del formador ocupacional: Un estudio comparado entre España y México*. Obtenido de Universidad Barcelona: <http://www.cite2011.com/Comunicaciones/Escuela/011.pdf>

Hager, P., & Beckett, D. (1995). Philosophical underpinnings of the integrated conception of competence. *Educational Philosophy and Theory*, 1-24.

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica [IPEBA]. (2012). *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias. Perú. 1990-2010*. Lima: IPEBA.

Levy-Leboyer, C. (2003). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Lopez-Herreiras, J. (1996). *Tratado de pedagogía general*. Madrid: Player.

- Luhmann, N. (1998). ¿Cómo se pueden observar estructuras latentes? En P. Watzlawick, & P. Kreg, *El ojo del observador: contribuciones del constructivismo* (págs. 60-72). Barcelona: Gedisia.
- Maldonado, A. (2014). *Competencias o cualificaciones. Reforma de la Educación superior producción y acreditación*. Colombia: ECOE.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *American Psychologist*, 1-14.
- Mejía, V., & Vargas, L. (2015). Estudio cualitativo sobre la percepción social sobre la certificación de competencias profesionales de enfermeras y enfermeros del Colegio de Enfermeros del Perú. Consejo Regional III. Lima Metropolitana. En SINEACE, *Compendio de Exposiciones. Congreso Intenacional calidad del ejercicio profesional en el Perú*. (págs. 194-230). Lima: SINEACE.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral. Sistemas, surgimiento y modalidad*. Montevideo, Uruguay: OIT Cinterfor. Recuperado el 17 de 01 de 2017, de file:///C:/Users/pc/Downloads/competencia_laboral_sistemas_modelos_mertens%20(1).pdf
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2007). *Decreto Supremo N° 018. 2007-ED Reglamento de la Ley 28740. Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. Lima.
- Mitrani, M. y. (1992). *Las Competencias Claves para una Gestión Integrada de Recursos Humanos*. España: Ediciones Deusto.

Morillo, B. (2012). Gestión del talento humano por competencias. Una aproximación teórica en el contexto de la nueva Universidad Politécnica Andrés Bello. *Gestión y gerencia*, 6(2), 48-69. Recuperado el 2017 de Abril de 8, de http://bibvirtual.ucla.edu.ve/db/psm_ucla/edocs/gyg/Vol6Nro2/articulo06-02-03.pdf

National Council for Vocational Qualifications (NCVQ). (1995). *Monitor*.

Navío, A. (2005). *Las competencias profesionales del formador: una visión desde la formación continua*. Primera Edición. Barcelona: EUB.

OECD/CAF/UN ECLAC. (2014). *Perspectivas económicas de América Latina 2015: Educación, competencias e innovación para el desarrollo*. Paris: OECD Publishing.

Organización Internacional del Trabajo [OIT] Chile Valora. (2014). *Certificación de competencias laborales y diálogo social*. (1 ed.). Chile, Chile: OIT. Recuperado el 17 de Abril de 2017, de <https://es.slideshare.net/BibliotecasUNAB/normas-vancouver-2016-sistemas-bibliotecas-unab>: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_241070.pdf

Pais, D., Vigo, E., Gonzales, N., & Ramirez, L. (2014). *Conocimientos de las enfermeras (os) sobre el proceso de certificación de competencias profesionales en el Hospital Las Mercedes y el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo*. Facultad de Enfermería. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Pinilla, E., & Cárdenas, F. (2014). Evaluación y construcción de un perfil de competencia profesionales en medicina interna. *Acta médica colombiana*, 39(2), 165-173. Recuperado

el 2017 de Abril de 4, de www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-24482014000200012&script=sci_abstract&tlng=es

Rimachi, S., Cabana, E., & Rodríguez, P. (2014). *Percepción sobre el Proceso de Certificación Profesional de enfermeras del Primer Nivel de Atención. Paucarpata*. Arequipa: Colegio de Enfermeros Cosejo Regional V.

Rogelio, V. (2006). El enfoque de las competencias laborales: Historia, definiciones y geneación de un Modelo de Competencias para las organizaciones y las personas. *PSYKE*, 11(2), 2007-2014. Recuperado el 17 de 01 de 2017, de <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/433/412>

Ruiz, C. (2006). La certificación profesiona: algunas reflexiones y cuestiones a debate. *Educare*, 38, 133-150. Recuperado el 2017 de 5 de 25, de www.raco.cat/index.php/Educar/article/viewFile/72352/82606

Schwartz, B. (1986). *Hacia la otra escuela. Segunda Edición*. Madrid: Narcea.

SINEACE. (2015). *Compendio Técnico Normativo. Criterios y estándares para la certificación profesional en el Perú. Segunda Edición*. Lima: SINEACE.

SINEACE. (2017). *Memoria Institucional*. Lima: SINEACE.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE]. (23 de Mayo de 2006). *Ley 28740 de Evaluación, Acreditación y Certificación*. Recuperado el 22 de Diciembre de 2016, de SINEACE: <https://www.sineace.gob.pe/etiqueta/ley-28740>

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE]. (2010). *Curso de Especialización en Evaluación de Competencias Profesionales. Guía del participante*. Lima: Ministerio de Educación: SINEACE.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE]. (2015). *Compendio de Exposiciones presentados en el Congreso Intenacional: Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú*. Lima, Perú: SINEACE.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE]. (2016). *Marco de referencia y nuevo modelo de certificación de personas*. Lima, Perú: SINEACE.

Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at work, models for superior performance*. Estados Unidos: John Wiley and Sons, Inc.

Tobón, S. (2007). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: ECOE Ediciones.

Vargas, F. (2009). *Competencias clave y aprendizaje permanente. Tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe*. Uruguay: OIT CINTERFOR. Recuperado el 17 de Abril de 2017, de http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/vargas_log_o90.pdf

Weiner, B. (1986). *Teoría Motivacional*. New York: Springer-Verlag.

Wood, R., & Payne, T. (1998). *Competency - Based Recruitment and Selection: A Practical Guide*. Estados Unidos: Wiley.

Zabalza, A., & Beraza, M. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional* (Segunda ed.). Madrid: Narcea.

Zgaib, M. (2014). Surgimiento de sistemas de certificación: la experiencia colombiana. *Congreso Internacional Calidad del Ejercicio Profesional en Perú: Aportes de la certificación de competencias y nuevos desafíos*. Lima.

VII. Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTO	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS
<p><u>Problema General</u> ¿Cuál es la influencia de los factores asociados en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017?</p> <p><u>Problemas Específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la influencia de los factores personales en la certificación de competencias de los profesionales de salud Región Lambayeque. 2017? ▪ ¿Cuál es la influencia de los 	<p><u>Objetivo General</u> Identificar la influencia de los factores asociados en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque.,2017.</p> <p><u>Objetivo Específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la influencia de los factores personales en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017. ▪ Identificar la influencia de los factores laborales en la certificación 	<p><u>Hipótesis general</u> Los factores asociados personales, laborales, sociales e institucionales en los profesionales de la salud de la Región Lambayeque. 2017 (No/Si) tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias profesionales de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u> Los Factores Personales, en relación con competencias cognitiva, metas académicas, desarrollo profesional, estatus profesional y actualización de portafolio (No/SI) tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias profesionales de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017.</p> <p>Los Factores Laborales, en relación con ascensos, incentivos, propuestas laborales, rotación laboral, cultura organización, obligatoriedad legal y requisito laboral (No/Si) tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias profesionales de los</p>	<p><u>Variable dependiente:</u> Certificación de Competencias Profesionales</p> <p><u>Variable independiente</u> Factores personales, laborales, sociales e institucionales</p>	<p>El estudio corresponde a una investigación cuantitativa, aplicada de nivel explicativo con predominio de descripción y explicación de eventos físicos y sociales para conocer su estructura y la dinámica</p>	<p><u>Población:</u> 1140 Profesionales de la salud de Lima: Médicos, enfermeras, obstetras, tecnólogo médico, químicos farmacéuticos, psicólogos y nutricionistas.</p> <p><u>Muestra:</u> 287 profesionales de la salud de la Región Lambayeque.</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>Para el análisis de datos se emplearon: Tablas de datos bivariado y la distribución de frecuencias simple e índice de regresión lineal, prueba de hipótesis y análisis descriptivo tomando en cuenta el paquete estadístico SPSS Versión 23.</p>

<p>factores laborales en la certificación de competencias de los profesionales de salud Región Lambayeque. 2017?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la influencia de los factores sociales en la certificación de competencias de los profesionales de salud Región Lambayeque. 2017? ▪ ¿Cuál es la influencia de los factores institucionales en la certificación de competencias de los profesionales de salud Región Lambayeque. 2017? 	<p>de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la influencia de los factores sociales en la certificación de competencias de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017. ▪ Identificar la influencia de los factores institucionales en la certificación de competencias de los profesionales de salud en Región Lambayeque. 2017. 	<p>profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017.</p> <p>Los Factores Sociales en relación con el entorno empresarial, entorno familiar, contexto socioeconómico, priorización familiar, profesionales certificados, reconocimiento social y planes curriculares (No/Si) tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias profesionales de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017.</p> <p>Los Factores Institucionales, entidad certificadora en relación con plan de difusión, formulación de normas, número de normas a certificar, actores institucionales, programación de evaluaciones cuota de inscripción, actualización en normas de competencia, equipamiento de centros evaluadores (No/Si) tendrán una influencia alta y estadísticamente significativa en la certificación de competencias profesionales de los profesionales de la salud en la Región Lambayeque. 2017.</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumento para la recolección de información

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Identificar los factores asociados que influyen en la certificación de competencias profesionales.

I. Datos generales

Edad:Sexo:.....

Profesión:Años de servicio:.....

Condición Laboral:.....Entidad: Pública.....Privada:

II. Información sobre la Certificación Profesional

Certificó competencia profesional: Si: No:

¿Usted certificaría competencias profesionales el presente año?: Si:..... No:.....

Responder con X según corresponda (Muy de acuerdo=2, de acuerdo=1 y desacuerdo = 0)

N°	Criterios	2	1	0
1	¿Conoce usted sobre Certificación Profesional?			
2	¿Conoce usted sobre normas de competencias profesional?			
3	¿Conoce usted que el Colegio profesional, como entidad certificadora, elabora y valida las normas de competencia?			
4	¿Considera usted que la entidad certificadora cuenta con las normas de competencia de su especialidad para la certificación profesional?			
5	¿Considera usted que la certificación profesional le permitirá alcanzar metas académicas?			
6	¿Considera usted que la certificación profesional favorecerá su desarrollo profesional?			
7	¿Considera usted que la certificación profesional le proporcionará estatus profesional?			
8	¿Considera usted que la certificación profesional lo motivará para mantener actualizado su currículum?			
9	¿Considera usted que la certificación profesional le permitirá alcanzar cargos jerárquicos?			
10	¿Considera usted que la certificación profesional le permitirá obtener incentivos laborales?			
11	¿Considera usted que con la certificación profesional obtendrá mejores propuestas laborales?			
12	¿Considera usted que con la certificación profesional se evitará la movilización y rotación en su centro de trabajo?			
13	¿Considera usted que la certificación profesional forma parte de la cultura organizacional de su centro laboral?			

14	¿Considera usted que la obligatoriedad de la certificación en los profesionales de la salud influirá en la decisión de certificar sus competencias profesionales?			
15	¿Considera usted que accederá a la certificación profesional si las empresas e instituciones lo solicitan como requisito para obtener un contrato o nombramiento laboral?			
16	¿Considera usted que los establecimientos de salud instituciones requieren profesionales certificados?			
17	¿Considera usted que con la certificación profesional obtendrá reconocimiento familiar?			
18	¿Considera usted que con la certificación profesional mejorará sus ingresos económicos?			
19	¿Considera usted que la decisión de certificar competencias profesionales dependerá de la priorización de los gastos familiares?			
20	¿Considera usted que la decisión de certificar competencias profesionales dependerá de la existencia de profesionales certificados en su profesión?			
21	¿Considera usted que la certificación profesional le proporcionará un mayor posicionamiento y reconocimiento social?			
22	¿Considera usted que los planes curriculares de las universidades preparan a los profesionales para la certificación de competencias?			
23	¿Considera usted que el plan de difusión del Colegio Profesional sobre certificación profesional influirá en su decisión de certificar sus competencias profesionales?			
24	¿Considera usted que las normas de competencia definidas por el colegio influirán en la decisión de certificar sus competencias profesionales?			
25	¿Considera usted que la exigencia de certificar más de una norma de competencia influirá en la decisión de certificar competencias profesionales?			
26	¿Considera usted que los actores institucionales (gestores, evaluadores y personal administrativo) de la entidad certificadora (colegio profesional) influirán en su decisión de certificar sus competencias profesionales?			
27	¿Considera usted que una programación flexible para realizar la evaluación con fines de certificación influirá en su decisión de certificar sus competencias profesionales?			
28	¿Considera usted que la cuota de inscripción, establecida por la entidad certificadora influirá en la decisión de certificar sus competencias profesionales?			
29	¿Considera usted que los cursos de actualización sobre las normas de competencia programados por el Colegio Profesional influirán en su decisión de certificar sus competencias profesionales?			
30	¿Considera usted que el equipamiento del centro evaluador, donde demostrará su desempeño, influirá en su decisión de certificar sus competencias profesionales?			

Anexo 3. Consentimiento Informado.

Consentimiento Informado

Yo.....identificada con

Acepto participar voluntariamente en el trabajo denominado “Influencia de los factores asociados en la certificación de competencias profesionales de la salud en la región Lambayeque. 2017 con la finalidad de mejorar el proceso de certificación de competencias profesionales.

Autorizo que los resultados del cuestionario que responderé se empleen para los fines establecidos en el presente trabajo de investigación.

Chiclayo,.....2018

Nombre y apellidos

DNI.

Nombre del investigador:

DNI:.....

Anexo 4. Validación del cuestionario: Certificación de Competencias

N°	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Experto 6	Experto 7	Experto 8	Experto 9	Experto 10	Suma	Prueba Binomial	
	Claridad	Claridad	Claridad	Claridad	Claridad	Claridad	Claridad	Claridad	Claridad	Claridad		Valor de	Resultado
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.000976563	Válido
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.000976563	Válido
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.000976563	Válido
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.000976563	Válido
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.000976563	Válido
6	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	0.009765625	Válido
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.000976563	Válido
8	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	9	0.009765625	Válido
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.000976563	Válido
10	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	8	0.043945313	Válido
11	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	9	0.009765625	Válido
12	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	0.009765625	Válido
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.000976563	Válido
14	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	0.009765625	Válido
15	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	8	0.043945313	Válido
16	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	8	0.043945313	Válido
17	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	0.009765625	Válido
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.000976563	Válido
19	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	8	0.043945313	Válido
20	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	0.043945313	Válido
21	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	8	0.043945313	Válido
22	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	8	0.043945313	Válido
23	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	8	0.043945313	Válido
24	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	8	0.043945313	Válido
25	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	8	0.043945313	Válido
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.000976563	Válido
27	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	8	0.043945313	Válido
28	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	8	0.043945313	Válido
29	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	8	0.043945313	Válido
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0.000976563	Válido

Anexo 5. Análisis de fiabilidad

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	96,8
	Excluidos ¹	1	3,2
Total		30	100,0

¹ Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,802	,800	30

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
1	1,43	,679	30
2	,93	,828	30
3	1,30	,702	30
4	1,47	,629	30
5	1,20	,847	30
6	,83	,834	30
7	1,10	,845	30
8	1,27	,691	30
9	1,30	,596	30
10	1,17	,834	30
11	1,00	,788	30
12	1,43	,817	30
13	1,03	,669	30
14	,77	,774	30
15	1,17	,874	30
16	1,07	,828	30
17	1,30	,702	30
18	1,37	,850	30
19	1,00	,871	30
20	,83	,791	30
21	,93	,740	30
22	,97	,809	30
23	1,20	,805	30
24	1,03	,850	30
25	1,37	,809	30
26	1,57	,568	30
27	1,23	,728	30
28	,87	,776	30
29	1,40	,621	30
30	1,00	,788	30

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Míni mo	Máximo	Ran go	Máximo /mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	1,151	,767	1,567	,800	2,043	,046	30
Varianzas de los elementos	,592	,323	,764	,441	2,367	,016	30
Correlaciones inter- elementos	,117	-,656	,764	1,420	-1,165	,061	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple cuadrado	Alfa Cronbach si se elimina el elemento
1	33,10	77,059	,131	.	,803
2	33,60	77,834	,039	.	,808
3	33,23	73,426	,429	.	,792
4	33,07	73,306	,500	.	,790
5	33,33	71,816	,456	.	,790
6	33,70	69,872	,611	.	,783
7	33,43	74,875	,239	.	,800
8	33,27	73,444	,436	.	,792
9	33,23	74,599	,401	.	,794
10	33,37	70,309	,578	.	,784
11	33,53	73,154	,394	.	,793
12	33,10	74,438	,282	.	,798
13	33,50	77,569	,091	.	,805
14	33,77	73,909	,344	.	,795
15	33,37	71,964	,429	.	,791
16	33,47	79,637	-,084	.	,814
17	33,23	82,461	-,303	.	,819
18	33,17	76,213	,145	.	,804
19	33,53	69,775	,588	.	,783
20	33,70	71,321	,534	.	,787
21	33,60	73,076	,432	.	,792
22	33,57	73,357	,366	.	,794
23	33,33	72,230	,454	.	,790
24	33,50	72,603	,397	.	,793
25	33,17	77,385	,074	.	,807
26	32,97	75,275	,354	.	,796
27	33,30	75,597	,234	.	,800
28	33,67	76,092	,177	.	,802
29	33,13	78,395	,028	.	,806
30	33,53	71,154	,550	.	,786

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
34,53	79,085	8,893	30

Anexo 6. Definición de términos

- **Certificación profesional:** Es el resultado de un proceso por el que se verifica y documenta el cumplimiento de requisitos de calidad referidas a competencias profesionales de personas. Es el reconocimiento público y temporal de las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones profesionales.
- **Certificación de competencias:** Proceso mediante el cual la entidad certificadora reconoce totalmente las competencias profesionales o laborales demostradas por una persona natural en la evaluación de desempeño, de acuerdo con los criterios establecidos por el ente rector del SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2006)
- **Competencias profesionales:** Las competencias profesionales son las capacidades de las personas para poner en práctica los conocimientos, habilidades y actitudes en el ámbito laboral. Las adquieren en la educación superior no universitaria y universitaria (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2010)
- **Entidad certificadora:** Institución especializada encargada de realizar la evaluación con fines de certificación de competencias profesionales o laborales previa autorización y registro del SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2010)
- **Evaluación de Competencias:** Proceso sistemático por el cual los evaluadores recogen evidencias de desempeño, producto, conocimientos y actitudes del candidato a certificarse, formulando el juicio de “competente” o aún “no competente”.

- **Factores asociados:** Son características particulares que al confluir en forma individual o en conjunto influyen o no en la decisión de los profesionales en la certificación de competencia. Entre ellos se mencionan a los factores personales, laborales, sociales e institucionales.

- **Factores personales:** Son características relacionadas con la vida de las personas, su estilo y actitud que han influenciado para la decisión de certificar competencias profesionales. Entre ellos se mencionan a la competencia cognitiva, metas académicas, desarrollo profesional, estatus profesional y actualización del portafolio..

- **Factores laborales:** Son características del ambiente laboral que influirán en la decisión de certificar competencias profesionales como el ascenso, incentivos, propuestas laborales, rotación laboral, cultura organizacional, obligatoriedad legal y requisito laboral.

- **Factores sociales:** Son características que consideran las conexiones que se dan entre la persona y la sociedad para la decisión de certificar competencias. Entre ellos se mencionan al entorno empresarial, entorno familiar, contexto socioeconómico, priorización familiar, profesionales certificados, reconocimiento social y planes curriculares.

- **Factores institucionales:** Son características estructurales y funcionales de la entidad certificadora y su grado de influencia confiere la decisión para la certificación de competencias profesionales. Entre ellos se mencionan: Plan de difusión, la formulación de normas, el número de normas a certificar, actores institucionales, programación de evaluaciones, cuota de inscripción, actualización de normas de competencia y equipamiento de centros evaluadores.

- **SINEACE:** Es un órgano adscrito al Ministerio de Educación con la finalidad de cumplir con los procesos de acreditar instituciones educativas y certificar personas asegurando la calidad en el proceso de formación y en el desempeño laboral (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2006).

Anexo 7. Datos generales de los participantes

Variable: Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	108	37,6	37,6	37,6
	Femenino	179	62,4	62,4	100,0
Total		287	100,0	100,0	

Variable: Profesión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Tecnólogo	20	7,0	7,0	7,0
	Odontólogo	3	1,0	1,0	8,0
	Nutricionista	7	2,4	2,4	10,5
	Asistente social	3	1,0	1,0	11,5
	Psicólogo	3	1,0	1,0	12,5
	Obstetra	24	8,4	8,4	20,9
	Enfermera	126	43,9	43,9	64,8
	Médico	101	35,2	35,2	100,0
Total		287	100,0	100,0	

Variable: Condición laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contratado	154	53,7	53,7	53,7
	Nombrado	133	46,3	46,3	100,0
Total		287	100,0	100,0	

Variable: Entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Belén	73	25,4	25,4	25,4
	Las Mercedes	76	26,5	26,5	51,9
	Regional	138	48,1	48,1	100,0

Total	287	100,0	100,0
--------------	------------	--------------	--------------

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar (%)
Edad	287	25	63	40,63	8,093
Años de servicio	287	1	30	7,42	6,866
N válido (por lista)	287				

Variable: Certificación

¿Está certificado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	19	6,6	6,6	6,6
	No	268	93,4	93,4	100,0
Total		287	100,0	100,0	

¿Se certificaría este año?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	72	25,1	25,1	25,1
	No	215	74,9	74,9	100,0
Total		287	100,0	100,0	

Anexo 8. Cruce entre variable profesión y certificación

Tabla cruzada

			Profesión								Total
			Tecnólogo	Odontólogo	Nutricionista	Asistenta social	Psicólogo	Obstetra	Enfermera	Médico	
¿Se certificaría este año?	Sí	Recuento	0	0	0	0	0	8	12	52	72
		% dentro de Profesión	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	9,5%	51,5%	25,1%
	No	Recuento	20	3	7	3	3	16	114	49	215
		% dentro de Profesión	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	66,7%	90,5%	48,5%	74,9%
Total		Recuento	20	3	7	3	3	24	126	101	287
		% dentro de Profesión	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	66,614	7	,000
Razón de verosimilitud	73,597	7	,000
Asociación lineal por lineal	24,620	1	,000
N de casos válidos	287		

Anexo 9. Cruce entre variable sexo y certificación

Tabla cruzada

			¿Está certificado?		
			Sí	No	Total
Sexo	Masculino	Recuento	9	99	108
		% dentro de ¿Está certificado?	47,4%	36,9%	37,6%
	Femenino	Recuento	10	169	179
		% dentro de ¿Está certificado?	52,6%	63,1%	62,4%
Total		Recuento	19	268	287
		% dentro de ¿Está certificado?	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	,822 ^a	1	,365		
Corrección de continuidad	,438	1	,508		
Razón de verosimilitud	,802	1	,371		
Prueba exacta de Fisher				,463	,251
Asociación lineal por lineal	,819	1	,365		
N de casos válidos	287				

Anexo 10. Cruce variable condición laboral – certificación

Tabla cruzada

			¿Está certificado?		Total
			Sí	No	
Condición laboral	Contratado	Recuento	10	144	154
		% dentro de ¿Está certificado?	52,6%	53,7%	53,7%
	Nombrado	Recuento	9	124	133
		% dentro de ¿Está certificado?	47,4%	46,3%	46,3%
Total		Recuento	19	268	287
		% dentro de ¿Está certificado?	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	,009 ^a	1	,926		
Corrección de continuidad	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitud	,009	1	,926		
Prueba exacta de Fisher				1,000	,555
Asociación lineal por lineal	,009	1	,926		
N de casos válidos	287				

Anexo 11. Respuestas de la encuesta

¿Conoce usted sobre Certificación Profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	13	4,5	4,5	4,5
	De acuerdo	155	54,0	54,0	58,5
	Muy de acuerdo	119	41,5	41,5	100,0
Total		287	100,0	100,0	

¿Conoce usted sobre normas de competencias profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	37	12,9	12,9	12,9
	De acuerdo	161	56,1	56,1	69,0
	Muy de acuerdo	89	31,0	31,0	100,0
Total		287	100,0	100,0	

¿Conoce usted que el Colegio profesional, como entidad certificadora, elabora y valida las normas de competencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	60	20,9	20,9	20,9
	De acuerdo	159	55,4	55,4	76,3
	Muy de acuerdo	68	23,7	23,7	100,0
Total		287	100,0	100,0	

¿Considera usted que la entidad certificadora cuenta con las normas de competencia de su especialidad para la certificación profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	59	20,6	20,6	20,6
	De acuerdo	171	59,6	59,6	80,1
	Muy de acuerdo	57	19,9	19,9	100,0

Total		287	100,0	100,0
--------------	--	------------	--------------	--------------

¿Considera usted que la certificación profesional le permitirá alcanzar metas académicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	22	7,7	7,7	7,7
	De acuerdo	183	63,8	63,8	71,4
	Muy de acuerdo	82	28,6	28,6	100,0
Total		287	100,0	100,0	

¿Considera usted que la certificación profesional favorecerá su desarrollo profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	37	12,9	12,9	12,9
	De acuerdo	160	55,7	55,7	68,6
	Muy de acuerdo	90	31,4	31,4	100,0
Total		287	287	100,0	

¿Considera usted que la certificación profesional le proporcionará estatus profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	35	12,2	12,2	12,2
	De acuerdo	174	60,6	60,6	72,8
	Muy de acuerdo	78	27,2	27,2	100,0
Total		287	287	100,0	

¿Considera usted que la certificación profesional lo motivará para mantener actualizado su currículum?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	64	22,3	22,3	22,3
	De acuerdo	154	53,7	53,7	76,0
	Muy de acuerdo	69	24,0	24,0	100,0
Total		287	287	100,0	

¿Considera usted que la certificación profesional le permitirá alcanzar cargos jerárquicos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	40	13,9	13,9	13,9
	De acuerdo	170	59,2	59,2	73,2
	Muy de acuerdo	77	26,8	26,8	100,0
Total		287	287	100,0	

¿Considera usted que la certificación profesional le permitirá obtener incentivos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	62	21,6	21,6	21,6
	De acuerdo	135	47,0	47,0	68,6
	Muy de acuerdo	89	31,0	31,0	99,7
No válido		1	,3	,3	100,0
Total		287	287	100,0	

¿Considera usted que con la certificación profesional obtendrá mejores propuestas laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	51	17,8	17,8	17,8
	De acuerdo	162	56,4	56,4	74,2
	Muy de acuerdo	74	25,8	25,8	100,0
Total		287	287	100,0	

¿Considera usted que con la certificación profesional se evitará la movilización y rotación en su centro de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	71	24,7	24,7	24,7
	De acuerdo	142	49,5	49,5	74,2

	Muy de acuerdo	74	25,8	25,8	100,0
Total		287	287	100,0	

¿Considera usted que la certificación profesional forma parte de la cultura organizacional de su centro laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	92	32,1	32,1	32,1
	De acuerdo	130	45,3	45,3	77,4
	Muy de acuerdo	65	22,6	22,6	100,0
Total		287	287	100,0	

¿Considera usted que la obligatoriedad de la certificación en los profesionales de la salud influirá en la decisión de certificar sus competencias profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	24	8,4	8,4	8,4
	De acuerdo	160	55,7	55,7	64,1
	Muy de acuerdo	103	35,9	35,9	100,0
Total		287	287	100,0	

¿Considera usted que accederá a la certificación profesional si las empresas e instituciones lo solicitan como requisito para obtener un contrato o nombramiento laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	12	4,2	4,2	4,2
	De acuerdo	129	44,9	44,9	49,1
	Muy de acuerdo	146	50,9	50,9	100,0
Total		287	287	100,0	

¿Considera usted que los establecimientos de salud instituciones requieren profesionales certificados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	2	,7	,7	,7
	De acuerdo	182	63,4	63,4	64,1
	Muy de acuerdo	103	35,9	35,9	100,0

Total		287	287	100,0
--------------	--	-----	-----	-------

¿Considera usted que con la certificación profesional obtendrá reconocimiento familiar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	57	19,9	19,9	19,9
	De acuerdo	176	61,3	61,3	81,2
	Muy de acuerdo	54	18,8	18,8	100,0
Total		287	287	100,0	100,0

¿Considera usted que con la certificación profesional mejorará sus ingresos económicos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	76	26,5	26,5	26,5
	De acuerdo	141	49,1	49,1	75,6
	Muy de acuerdo	70	24,4	24,4	100,0
Total		287	287	100,0	100,0

¿Considera usted que la decisión de certificar competencias profesionales dependerá de la priorización de los gastos familiares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	79	27,5	27,5	27,5
	De acuerdo	155	54,0	54,0	81,5
	Muy de acuerdo	53	18,5	18,5	100,0
Total		287	287	100,0	100,0

¿Considera usted que la decisión de certificar competencias profesionales dependerá de la existencia de profesionales certificados en su profesión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	76	26,5	26,5	26,5
	De acuerdo	162	56,4	56,4	82,9
	Muy de acuerdo	49	17,1	17,1	100,0
Total		287	287	100,0	100,0

¿Considera usted que la certificación profesional le proporcionará un mayor posicionamiento y reconocimiento social?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	27	9,4	9,4	9,4
	De acuerdo	197	68,6	68,6	78,0
	Muy de acuerdo	63	22,0	22,0	100,0
Total		287	287	100,0	100,0

¿Considera usted que los planes curriculares de las universidades preparan a los profesionales para la certificación de competencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	112	39,0	39,0	39,0
	De acuerdo	121	42,2	42,2	81,2
	Muy de acuerdo	54	18,8	18,8	100,0
Total		287	287	100,0	100,0

¿Considera usted que el plan de difusión del Colegio Profesional sobre certificación profesional influirá en su decisión de certificar sus competencias profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	58	20,2	20,2	20,2
	De acuerdo	166	57,8	57,8	78,0
	Muy de acuerdo	63	22,0	22,0	100,0
Total		287	287	100,0	100,0

¿Considera usted que las normas de competencia definidas por el colegio influirán en la decisión de certificar sus competencias profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	38	13,2	13,2	13,2
	De acuerdo	183	63,8	63,8	77,0
	Muy de acuerdo	66	23,0	23,0	100,0

Total		287	287	100,0	100,0
--------------	--	-----	-----	-------	-------

¿Considera usted que la exigencia de certificar más de una norma de competencia influirá en la decisión de certificar competencias profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	35	12,2	12,2	12,2
	De acuerdo	179	62,4	62,4	74,6
	Muy de acuerdo	73	25,4	25,4	100,0
Total		287	287	100,0	100,0

¿Considera usted que los actores institucionales (gestores, evaluadores y personal administrativo) de la entidad certificadora (colegio profesional) influirán en su decisión de certificar sus competencias profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	29	10,1	10,1	10,1
	De acuerdo	173	60,3	60,3	70,4
	Muy de acuerdo	85	29,6	29,6	100,0
Total		287	287	287	100,0

¿Considera usted que una programación flexible para realizar la evaluación con fines de certificación influirá en su decisión de certificar sus competencias profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	28	9,8	9,8	9,8
	De acuerdo	142	49,5	49,5	59,2
	Muy de acuerdo	117	40,8	40,8	100,0
Total		287	287	287	100,0

¿Considera usted que la cuota de inscripción, establecida por la entidad certificadora influirá en la decisión de certificar sus competencias profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	30	10,5	10,5	10,5
	De acuerdo	114	39,7	39,7	50,2
	Muy de acuerdo	143	49,8	49,8	100,0
Total		287	287	100,0	100,0

¿Considera usted que los cursos de actualización sobre las normas de competencia programados por el Colegio Profesional influirán en su decisión de certificar sus competencias profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	24	8,4	8,4	8,4
	De acuerdo	171	59,6	59,6	67,9
	Muy de acuerdo	92	32,1	32,1	100,0
Total		287	287	100,0	100,0

¿Considera usted que el equipamiento del centro evaluador, donde demostrará su desempeño, influirá en su decisión de certificar sus competencias profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	21	7,3	7,3	7,3
	De acuerdo	147	51,2	51,2	58,5
	Muy de acuerdo	119	41,5	41,5	100,0
Total		287	287	100,0	100,0